



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาประดู่
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลนาประดู่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลนาประดู่ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาประดู่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาประดู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาประดู่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาประดู่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาประดู่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาประดู่ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาประดู่มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลนาประดู่ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาประดู่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาประดู่ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยครอบคลุมยุทธศาสตร์จังหวัดปัตตานี และ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาประดู่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานี และเทศบาลตำบลนาประดู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

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 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจ และลักษณะงานของ เทศบาลตำบลนาประดู่ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และ
ผู้อำนวยการกองทุกกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นของพนักงานจ้างในแต่ละประเภท

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างไว้ ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาประดู่

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจเทศบาลตำบลนาประดู่มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา โดยเทศบาลตำบลนาประดู่ มีส่วนราชการ และมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

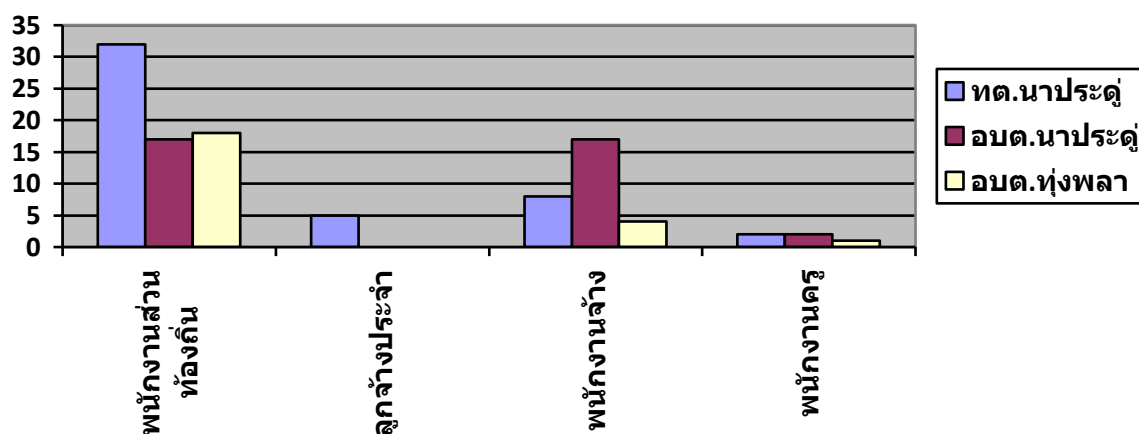
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม

ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานโภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครองผู้บริโภค การควบคุมและป้องกันโรค งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานสัตว์แพทย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองการประปา ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการประปา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานงานผลิตน้ำประปา งานติดตั้งและซ่อมบำรุง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังแผนภูมิของเทศบาลตำบลนาประดู่ กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาประดู่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงซึ่งบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาประดู่ ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาประดู่

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนาประดู่เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน การปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาประดู่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ เทศบาลตำบลนาประดู่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี

๓.๙.๕ เทศบาลตำบลนาประดู่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๙.๖ เทศบาลตำบลนาประดู่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาประดู่

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖ กรกฎาคม ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๓ กรกฎาคม ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๙ กรกฎาคม ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๐ กันยายน ๖๓	จัดส่งกลุ่มงานมาตรฐานงานบุคคลจังหวัดปัตตานี	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๐ กันยายน ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดปัตตานีพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๒ กันยายน ๖๓	ก.เทศบาลจังหวัดปัตตานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๙ กันยายน ๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.เทศบาล ให้เทศบาลตำบลนาประดู่	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
๑ ตุลาคม ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ – ๓๐ ก.ย.๖๖
๔ ตุลาคม ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดปัตตานี , อำเภอโคกโพธิ์

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลนาประดู่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒” คือ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยยกฐานะจากสุขาภิบาลนาประดู่เป็นเทศบาลตำบลนาประดู่ มีพื้นที่ประมาณ ๔.๓๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒,๗๐๓ ไร่ ประกอบด้วยหมู่ที่ ๑ (บางส่วน) และหมู่ที่ ๖ ของตำบลนาประดู่ มีจำนวน ๗ ชุมชน ๑,๓๙๙ ครัวเรือน และจำนวนประชากร ๓,๑๑๘ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓) ในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาประดู่ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาประดู่ คือ “เมืองน่าอยู่ คู่ธรรมชาติ สืบสานวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการของเทศบาลตำบลนาประดู่ การให้บริการด้านสาธารณสุข โภค การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาประดู่ ซึ่งได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างและปรับปรุง ถนน ทางเท้า สะพาน และระบบระบายน้ำ
๒. ขยายเขตไฟฟ้าและพัฒนาระบบจราจร
๓. พัฒนาระบบการประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการสาธารณสุข การป้องกันโรค และการสุขาภิบาลชุมชน
๒. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมพัฒนาสินค้าชุมชน
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม
๒. การรักษาความสะอาด การกำจัดขยะ การเฝ้าระวัง การบำบัดและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลและชุมชน
๔. ลดปริมาณขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การส่งเสริมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของประชาชนในพื้นที่
๒. ส่งเสริมการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนในการดูแลรักษาความปลอดภัย
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น
๒. พัฒนารายได้ของเทศบาล
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๕. ส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์
๖. ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งที่แก้ไข

เพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลนาประดู่ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

- การคมนาคมไม่สะดวก
- ความปลอดภัยในการคมนาคม
- ความปลอดภัยขณะขับขี่ยานพาหนะ และการสัญจรของประชาชนในเขตเทศบาล
- ปริมาณน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ
- คู/คลองระบายน้ำตื้นเขิน
- คูระบายน้ำอุดตันส่งกลิ่นเหม็น
- ขุดลอก คู/คลอง
- ระบายน้ำในเขตเทศบาล
- ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะชำรุดไม่ได้รับการแก้ไข

ความต้องการ

- ต้องการถนนที่มีผิวจราจรที่ได้มาตรฐาน
- ต้องการให้มีกระຈกโค้งสองทาง บริเวณทางโค้ง สามแยก และบริเวณจุดเสี่ยงอันตราย
- น้ำประปาสะอาด เพื่อการอุปโภคบริโภค
- ต้องการไฟฟ้าส่องสว่าง เส้นทางสาธารณะและบริเวณจุดเสี่ยง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ทำการสำรวจถนนและซอยต่างๆ ในเขตเทศบาล เพื่อดำเนินการติดตั้งกระຈกโค้งสองทางและเสริมลูกระนาดบริเวณจุดเสี่ยง
- ทำการสำรวจและขุดเจาะเพิ่มเติมและขยายเขตให้ครอบคลุมทุกชุมชน แต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคของประชาชนในพื้นที่ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาว เทศบาลจึงขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างระบบผลิต

๒. ความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

ความต้องการ

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณชุมชนและจุดเสี่ยง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ทำการสำรวจจุดเสี่ยงและตั้งจุดตรวจและทำการติดตั้งกล้องวงจร ปิดในบริเวณดังกล่าว

๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหา

- ขาดความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ขาดความรู้ในการป้องกันโรคเช่น ไข้เลือดออก

ความต้องการ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
- จัดให้มีการรณรงค์เผยแพร่ให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรค

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ดำเนินกิจกรรมของกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม การให้ความรู้และพัฒนา รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณ
- เทศบาลได้ร่วมกับ รพ. ส่งเสริมสุขภาพตำบลนาประดู่ ในการให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับอันตราย การแพร่ระบาด และการป้องกัน ที่ประชาชนสามารถดำเนินการเองได้ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีการพัฒนา ศักยภาพ อสม. เพื่อให้ความรู้ ติดตามดูแล และช่วยเหลือประชาชน ได้อย่างทั่วถึง

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

- การกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการ

- พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ
- การรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการคัดแยกและลดปริมาณขยะ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- รณรงค์และสร้างความเข้าใจกับประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการคัดแยกขยะก่อนนำ มาทิ้งและปรับปรุงระบบการจัดเก็บให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถช่วยลดปริมาณขยะและลดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บได้

๕.ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหา

- ขาดการให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ

- ส่งเสริม อนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- เทศบาลตำบลนาประดู่ ร่วมกับส่วนราชการและบุคคลที่เกี่ยวข้อง สืบค้นศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาถ่ายทอดให้แก่เยาวชนได้เรียนรู้และสืบสานให้อยู่ร่วมกับท้องถิ่นต่อไป

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันโอกาสการพัฒนาในอนาคต
ของเทศบาลตำบลนาประดู่ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strenght = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ตั้งอยู่บนเส้นทางหลักซึ่งเป็นเส้นทางผ่านสู่จังหวัดยะลา ๓. เป็นเส้นทางผ่านสู่แหล่งท่องเที่ยว(น้ำตกทรายขาว วัดช้างให้) เอื้อต่อการจำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก ๔. เป็นศูนย์กลางความเจริญ ทางด้านการคมนาคม การค้า ๕. เป็นที่ตั้งสถาบันการเงิน ส่วนราชการ (สถานีตำรวจ รพ.สต.) ในพื้นที่ ๖. เป็นชุมชนเก่า มีวัฒนธรรมประเพณีสืบทอดมายาวนาน ๗. ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับเนินเขาไม่มีปัญหาเรื่องน้ำท่วม ๘. มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ๙. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน ๑๐. มีตลาดสดในพื้นที่ทั้งประเภทที่ ๑ และ ๒ ๑๑. มีวัดนาประดู่ซึ่งเก่าแก่ ๑๒. มีสวนสาธารณะและแหล่งพักผ่อน ๑๓. มีแหล่งเรียนรู้ให้บริการ (ห้องสมุด) ๑๔. มีขนมเปี๊ยะ ข้าวแกงหม้อเขียว และชาลาเปา เป็นสินค้า OTOP ที่ขึ้นชื่อ ๑๕. งานป้องกันมีหน่วยกู้ชีพกู้ภัย ที่มีประสิทธิภาพ ๑๖. เทศบาลมีความพร้อมด้านสถานที่ในการให้บริการประชาชนและส่วนราชการในพื้นที่ (หอประชุม ห้องประชุม) ๑๗. มีร้านสวัสดิการสำหรับให้บริการประชาชน	๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุ ที่ดินการรถไฟ ๒. ขาดแหล่งน้ำสายหลักในพื้นที่ ๓. ลักษณะทางธรณีวิทยาชั้นใต้ดินเป็นหินแข็ง ๔. พื้นที่เทศบาลมีขนาดจำกัดยากต่อการขยายตัว ๕. ไม่สถาบันการศึกษาระดับมัธยมในพื้นที่ ๖. ขาดสถาปัตยกรรมเชิงสัญลักษณ์ ๗. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเชิงเดี่ยว มีรายได้หลักมาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๘. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย ๙. น้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
๑. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ๒. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ๓. การบริหารท้องถิ่นมีเสถียรภาพ ๔. ลักษณะชุมชนเป็นแบบชนบทมีการพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกัน ๕. เป็นศูนย์รวมการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรตามฤดูกาล ๖. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาล	๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๔. ประชาชนในพื้นที่มีความเหลื่อมล้ำของรายได้ ๕. เด็กนักเรียนต้องออกไปเรียนนอกพื้นที่ ๖. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำกัด ๗. ปัญหาสุราและการเล่นการพนัน ๘. ขาดพื้นที่ในการกำจัดขยะที่เหมาะสม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน มาตรา ๕๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ จึงกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง มาตรา ๕๑ (๗)
- (๓) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)
- (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖(๔)
- (๕) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐(๖)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๑๔)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖(๑๙)
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖(๑๓)
- (๖) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑(๒)
- (๗) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๕๑(๔)
- (๘) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐(๔)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐(๑)
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐(๕)
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๒๓)

- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑)
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑(๕)
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖(๘)
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม มาตรา ๕๑(๓)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖(๒๔)

(๒) การดูแลที่สาธารณะ มาตรา ๑๖(๒๖)

(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)

(๒) การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๖)

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาประดู่ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๔. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๗. การส่งเสริมกีฬา
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การควบคุมอาคาร
๑๒. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๑๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๔. การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
๑๕. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาประดู่

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาลตำบลนาประดู่ และอำเภอโคกโพธิ์
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีบุคลากรเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการพูดคุยทำความเข้าใจกับประชาชนได้ง่าย

๖. บุคลากรในสังกัด โดยส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในพื้นที่หรือทำงานในเทศบาลตำบลน่าประจักษ์เป็นเวลานาน ทำให้เข้าใจและรู้จักระบบงานเป็นอย่างดี
๗. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๘. การเดินทางสะดวกและปลอดภัย อยู่ในพื้นที่ชุมชน
๙. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอ หรือ มีความรู้ไม่ครบทุกด้าน กับภารกิจของเทศบาลตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีการเหน็ดเหนื่อยส่วนตัว ส่งผลให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
๕. เกิดระบบการเกียจงาน โดยมีความคิด ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง ทำให้งานดำเนินการไปอย่างล่าช้า
๖. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น
๗. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๘. พื้นที่ในการรับผิดชอบเป็นบริเวณกว้าง ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานการประปา งานกองช่าง
๙. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทนของประชาชน
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี
๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ สภาพปัญหา ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๖. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๗. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

ข้อจำกัด T

๑. เงินเดือน/ ค่าจ้าง มีรายได้ไม่พอต่อการดำรงชีวิต
๒. ระดับความรู้ไม่เพียงพอกับความยากของงานบางประเภท
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๖. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๗. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล
๘. งบประมาณมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร อำนาจหน้าที่และภารกิจ ที่จะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาประดู่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) กองการประปา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา แต่เทศบาลตำบลนาประดู่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ ส่งผลให้มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่เทศบาลตำบลนาประดู่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงขึ้น จึงต้องมีมาตรการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลนาประดู่ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาประดู่ เทศบาลตำบลนาประดู่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักงานเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานเทศพาณิชย์ งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเลขานุการ และงานอื่นที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ๆ ในเทศบาล โดยเฉพาะ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.งานการเจ้าหน้าที่
- ๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.งานทะเบียนราษฎร
- ๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.งานพัฒนาชุมชน
- ๖.งานธุรการ

๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานสถิติการคลัง งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบริหารข้อมูลแผนที่ภาษี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.งานการเงินและบัญชี
- ๒.งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๔.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.งานวิศวกรรม
๒. งานสถาปัตยกรรม
๓. งานผังเมือง
๔. งานสาธารณูปโภค
๕. งานสวนสาธารณะ

๖. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานแผนสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่การฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันควบคุมโรคติดต่อ งานสัตว์แพทย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- ๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๒.งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- ๓.งานรักษาความสะอาด
- ๔.งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๕.งานเผยแพร่การฝึกอบรม
- ๖.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๗.งานสัตว์แพทย์

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและวิชาการงานโรงเรียน งานพัฒนาการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- ๑.งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- ๒.งานการศึกษาปฐมวัย

๖. กองการประปา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ และรายจ่ายการบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปารวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- ๑.งานผลิตและบริการ
- ๒.งานติดตั้งและซ่อมบำรุง
- ๓.งานการเงินและบัญชี

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑)งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑)งานทะเบียนราษฎร ๒)งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑)งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒)งานการเงินและบัญชี ๒.๒ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑)งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒)งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑)งานวิศวกรรม ๒)งานสถาปัตยกรรม ๓)งานผังเมือง ๓.๒ฝ่ายการโยธา ๑)งานสาธารณูปโภค ๒)งานสวนสาธารณะ ๓)งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑)งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑)งานทะเบียนราษฎร ๒)งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานธุรการ ๒. กองคลัง ๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑)งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒)งานการเงินและบัญชี ๒.๒ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑)งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒)งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑)งานวิศวกรรม ๒)งานสถาปัตยกรรม ๓)งานผังเมือง ๓.๒ฝ่ายการโยธา ๑)งานสาธารณูปโภค ๒)งานสวนสาธารณะ ๓)งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑)งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒)งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๓)งานรักษาความสะอาด ๔.๒ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๑)งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๒)งานส่งเสริมสุขภาพ ๓)งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔)งานสัตวแพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑)งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒)งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๓)งานรักษาความสะอาด ๔.๒ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๑)งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๒)งานส่งเสริมสุขภาพ ๓)งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔)งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑)งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา ๒) งานการศึกษาปฐมวัย	๕. กองการศึกษา ๕.๑ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑)งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา ๒) งานการศึกษาปฐมวัย	
๖. กองการประปา ๖.๑ฝ่ายผลิตและบริการ ๑)งานผลิต ๒)งานติดตั้งและซ่อมบำรุง ๖.๒ฝ่ายการเงินและบัญชี ๑)งานการเงินและบัญชี	๖. กองการประปา ๖.๑ฝ่ายผลิตและบริการ ๑)งานผลิต ๒)งานติดตั้งและซ่อมบำรุง ๖.๒ฝ่ายการเงินและบัญชี ๑)งานการเงินและบัญชี	

ยุทธศาสตร์การพัฒนากับการกำหนดโครงสร้างเทศบาล เพื่อเป็นการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน มาตรา ๕๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาประดู่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่	การพัฒนา	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หมายเหตุ
๑.การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑.ก่อสร้างและปรับปรุง ถนน ทางเท้า สะพาน และระบบระบายน้ำ ๒.ขยายเขตไฟฟ้าและพัฒนาระบบจราจร ๓.พัฒนาระบบการประปา	กองช่าง กองการประปา	
๒.การพัฒนาด้าน สังคมและคุณภาพ ชีวิต	๑.ส่งเสริมการสาธารณสุข การป้องกันโรค และ การสุขาภิบาลชุมชน ๒.ส่งเสริมสวัสดิการสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน ๓.ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย กีฬา และ นันทนาการ ๔.ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุข กองการศึกษา	
๓.การส่งเสริม การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ๒.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	กองการศึกษา	
๔.การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒.ส่งเสริมพัฒนาสินค้าชุมชน ๓.ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ	กองการศึกษา	
๕.การพัฒนาด้าน สิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติ	๑.สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ รักษาสิ่งแวดล้อม ๒.การรักษาความสะอาด การกำจัดขยะ การเฝ้า ระวัง การบำบัดและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ๓.ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลและชุมชน ๔.ลดปริมาณขยะ	กองสาธารณสุข กองการประปา	
๖.การส่งเสริมการ บริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑.ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานของประชาชนในพื้นที่ ๒.ส่งเสริมการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส และ สามารถตรวจสอบได้	สำนักปลัดเทศบาล	
๗.ส่งเสริมการรักษา ความมั่นคง และ เสริมสร้างสันติสุข	๑.สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชนในการดูแล รักษาความปลอดภัย ๓.การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล	

ยุทธศาสตร์ที่	การพัฒนา	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๑. พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น ๒. พัฒนารายได้ของเทศบาล ๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๔. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๕. ส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ ๖. ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย	สำนักปลัดเทศบาล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ อัตรา

-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาลทั้งหมด	จำนวน ๑๐ อัตรา
๑.๒ อัตราว่าง	จำนวน ๔ อัตรา
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาลทั้งหมด	จำนวน ๖ อัตรา
๒.๒ อัตราว่าง	จำนวน ๔ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาลทั้งหมด	จำนวน ๕ อัตรา
๓.๒ อัตราว่าง	จำนวน ๕ อัตรา
๓.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา
๓.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาลทั้งหมด	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๒ อัตราว่าง	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา

๕.๑ พนักงานเทศบาลทั้งหมด	จำนวน ๓ อัตรา
๕.๒ อัตราว่าง	จำนวน ๓ อัตรา
๕.๓ พนักงานครู	จำนวน ๒ อัตรา
๕.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๕.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

๖. กองการประปา

๖.๑ พนักงานเทศบาลทั้งหมด	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๒ อัตราว่าง	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในรอบอัตรากำลัง มา กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนาประดู่ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ๓.การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๕.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.การส่งเสริมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข
- ๘.การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่หลากหลายมากขึ้น	- ปลัด เทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการประปา - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานขับเครื่องจักรชนิดรถกระเช้า (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	-ประชาชนได้รับการดูแลให้มีคุณภาพที่ดีอย่างทั่วถึง	- ปลัด เทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - จพง.สาธารณสุข - จพง.การเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)(ลูกจ้างประจำ) - คนงานประจำรถขยะ - พนักงานจ้างทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ประชาชนเรียนรู้กิจกรรมภายในและภายนอกห้องเรียน	- ปลัด เทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - พนักงานครู - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) - พนักงานจ้างทั่วไป
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	-ประชาชนเรียนรู้กิจกรรมภายในและภายนอก ห้องเรียน	- ปลัด เทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - นักพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
		- จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - จพง.จัดเก็บรายได้ - พนักงานครู - นักวิชาการศึกษา - ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) - พนักงานจ้างทั่วไป
ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติ	-ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและการ รักษาความสะอาด	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการประปา - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (ลูกจ้างประจำ) - คนงานประจำรถขยะ - พนักงานจ้างทั่วไป
ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การส่งเสริมการ บริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	-ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการบริหารงานให้ เกิดความโปร่งใส	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่น - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - จพง.ธุรการ - พนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการรักษา ความมั่นคงและ เสริมสร้างสันติสุข	-ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่น - หน.ฝ่ายปกครอง - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทะเบียนฯ - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - จพง.ธุรการ - จพง.ทะเบียน - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานขับรถดับเพลิง (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้าน การเมืองและการ บริหาร	-พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - หน.ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่น - หน.ฝ่ายปกครอง - หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทะเบียนฯ - จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - จพง.ธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้าน การเมืองและการ บริหาร (ต่อ)		- จพง.ธุรการ - จพง.ทะเบียน - จพง.ป้องกันฯ - จพง.จัดเก็บรายได้ - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ลูกจ้างประจำ) - ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เทศบาลตำบลนาประดู่
มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด เทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด เทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑	สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๐		เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับรถดับเพลิง	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๑๓ ตำแหน่ง		๑๓	๑๑	๒	

กองคลัง

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	-	๑	
๖		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๗	๓	๔	

กองช่าง

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		หัวหน้าฝ่ายโยธา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	-	๑	
๕		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๗		พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา ชนิดรถกระเช้า	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๘		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๘	๓	๕	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๕		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๕	๒	๓	

กองการศึกษา

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		ครู	พนักงานครู	๑	๑	-	
๕		ครูผู้ช่วย	พนักงานครู	๑	-	๑	
๖		ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๗		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๑๐	๖	๔	

กองการประปา

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการประปา	ผู้อำนวยการกองการประปา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	-	๑	
๓		พนักงานผลิตน้ำประปา	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๓ ตำแหน่ง		๓	๑	๒	

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

-เทศบาลตำบลนาประดู่ มีจำนวนพนักงานส่วนเทศบาล ประเภทบริหารงานท้องถิ่นจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดเทศบาล. จำนวน ๑ อัตรา

-สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา โดยแยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันใน สำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา

-กองคลัง มีความต้องการพนักงานทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันใน กองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา

-กองช่าง มีความต้องการพนักงานทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา

-กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานทั้งหมดจำนวน ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๖ อัตรา

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

-กองการประปา มีความต้องการพนักงานทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองการประปา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

สรุปอัตราากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลนาประดู่ ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๓ อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑๖ อัตรา
๓. พนักงานครู เทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานครู เทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๕ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตราากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้เทศบาลตำบลนาประดู่ สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดปัตตานี/นโยบายของผู้บริหารได้

หมายเหตุ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณ ดังนี้

มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงาน มาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์มาปฏิบัติมา	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลนาประดู่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่เทศบาลตำบลนาประดู่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงขึ้น จึงต้องมีมาตรการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
------------	------------------------	---	----------	----------

	เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

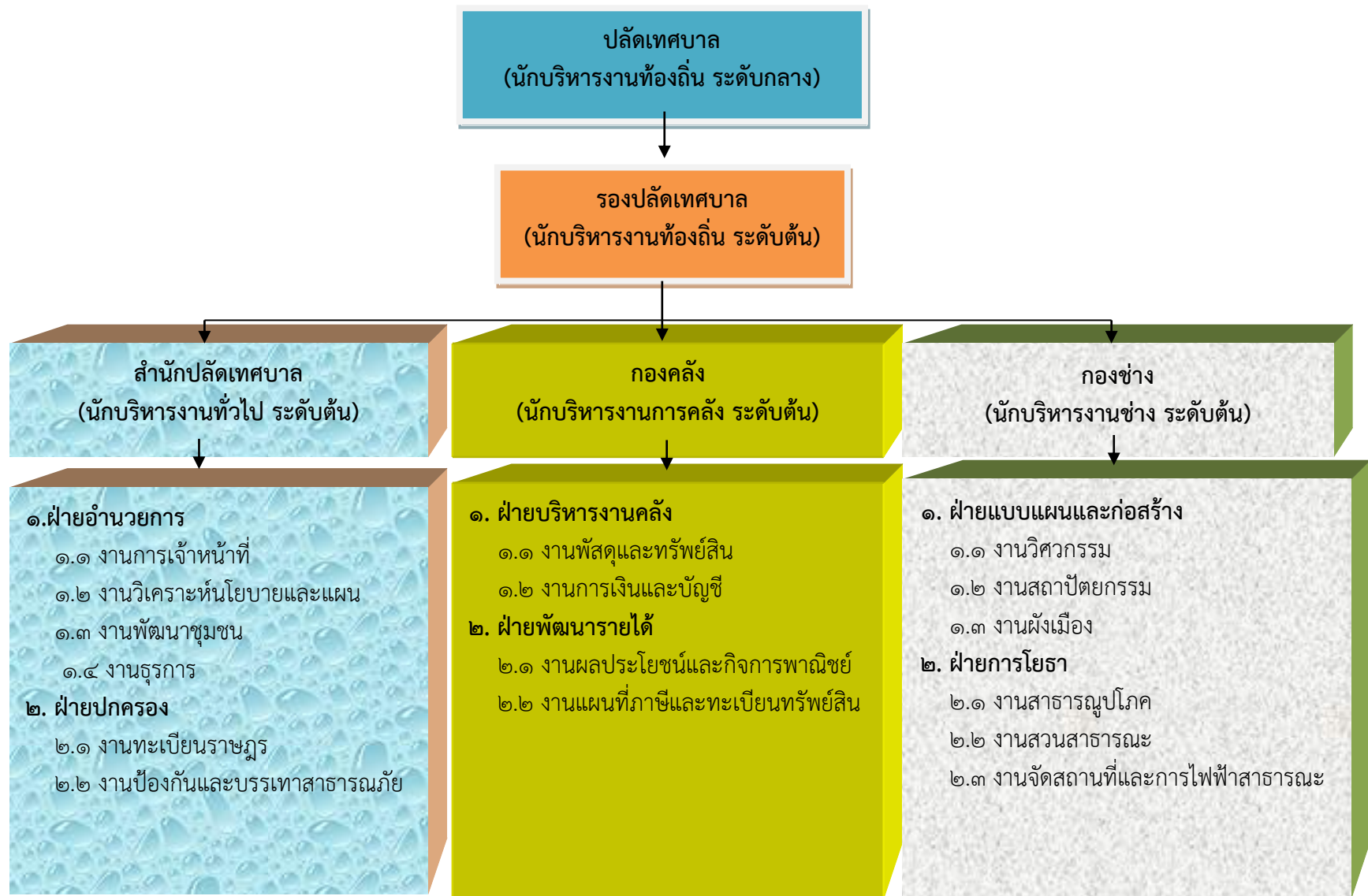
	เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)</u>								
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองการประปา</u>								
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

-ในเอ็กเซล- (ภาระค่าใช้จ่าย)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔๖

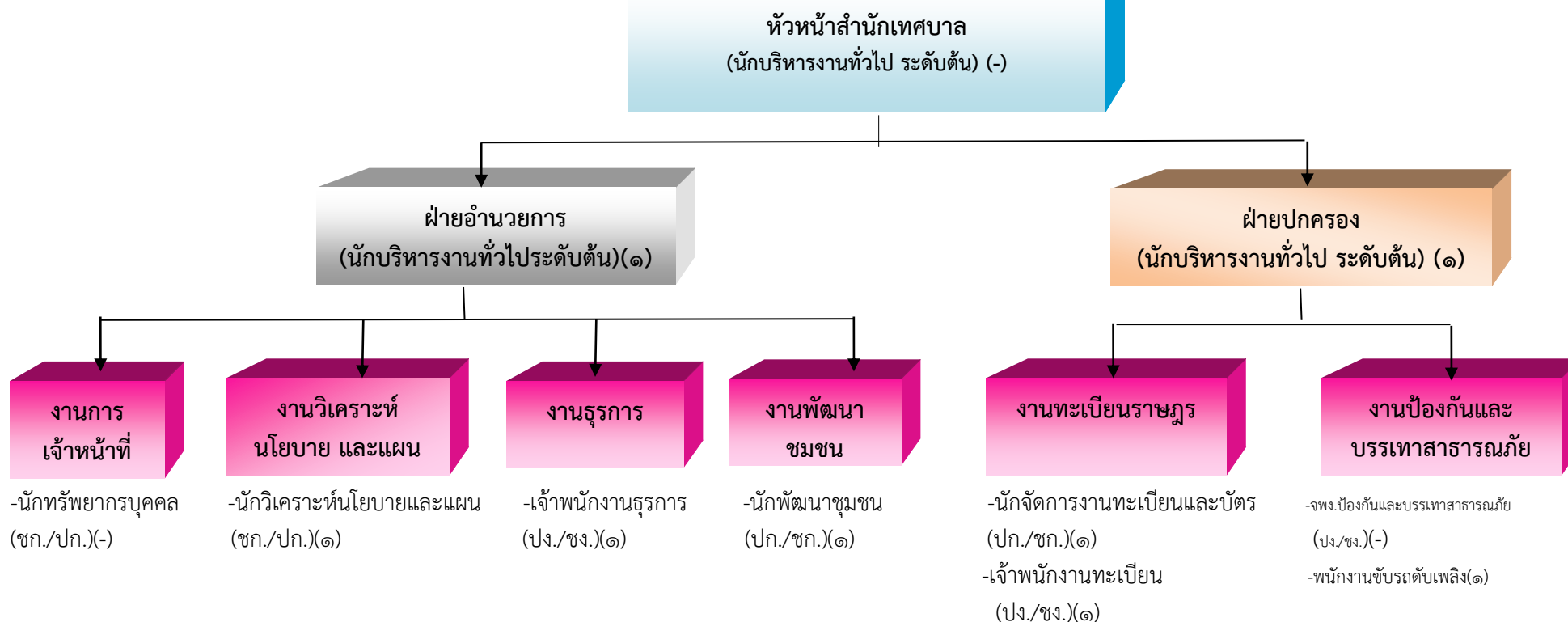


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)

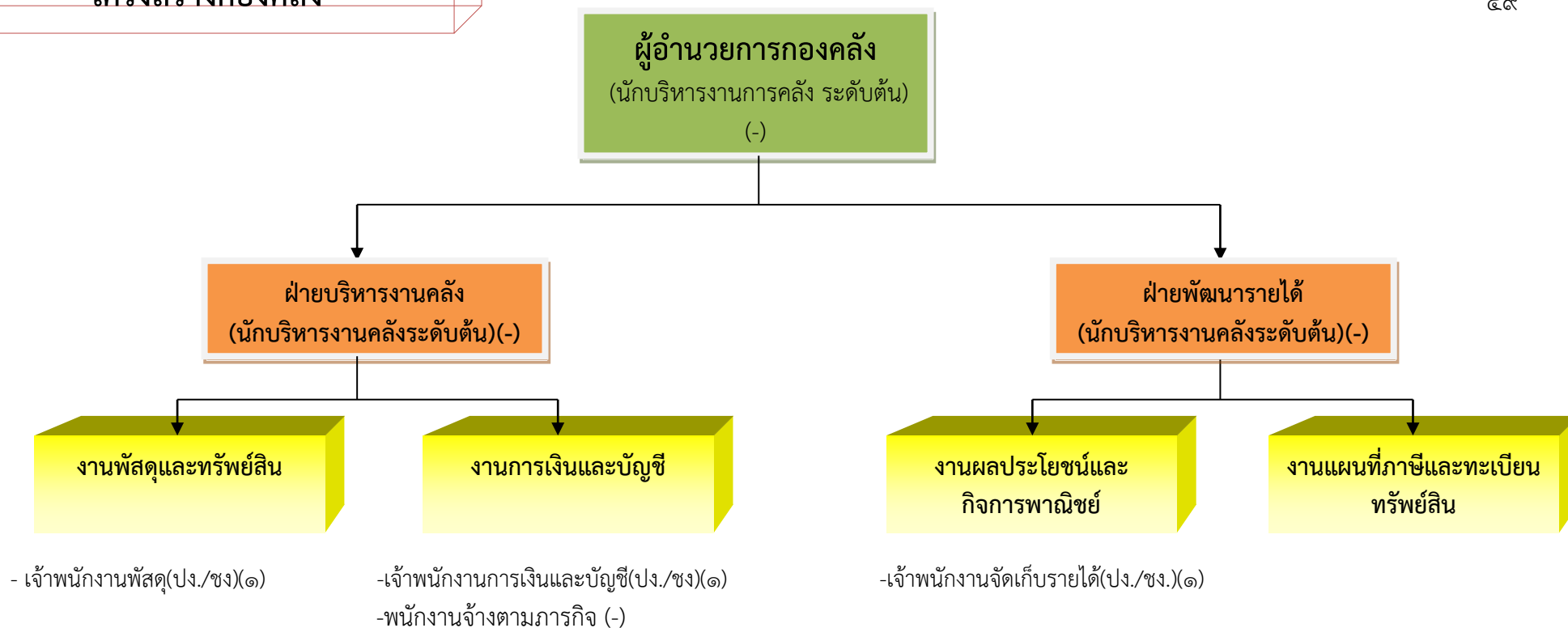


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลนาประดู่

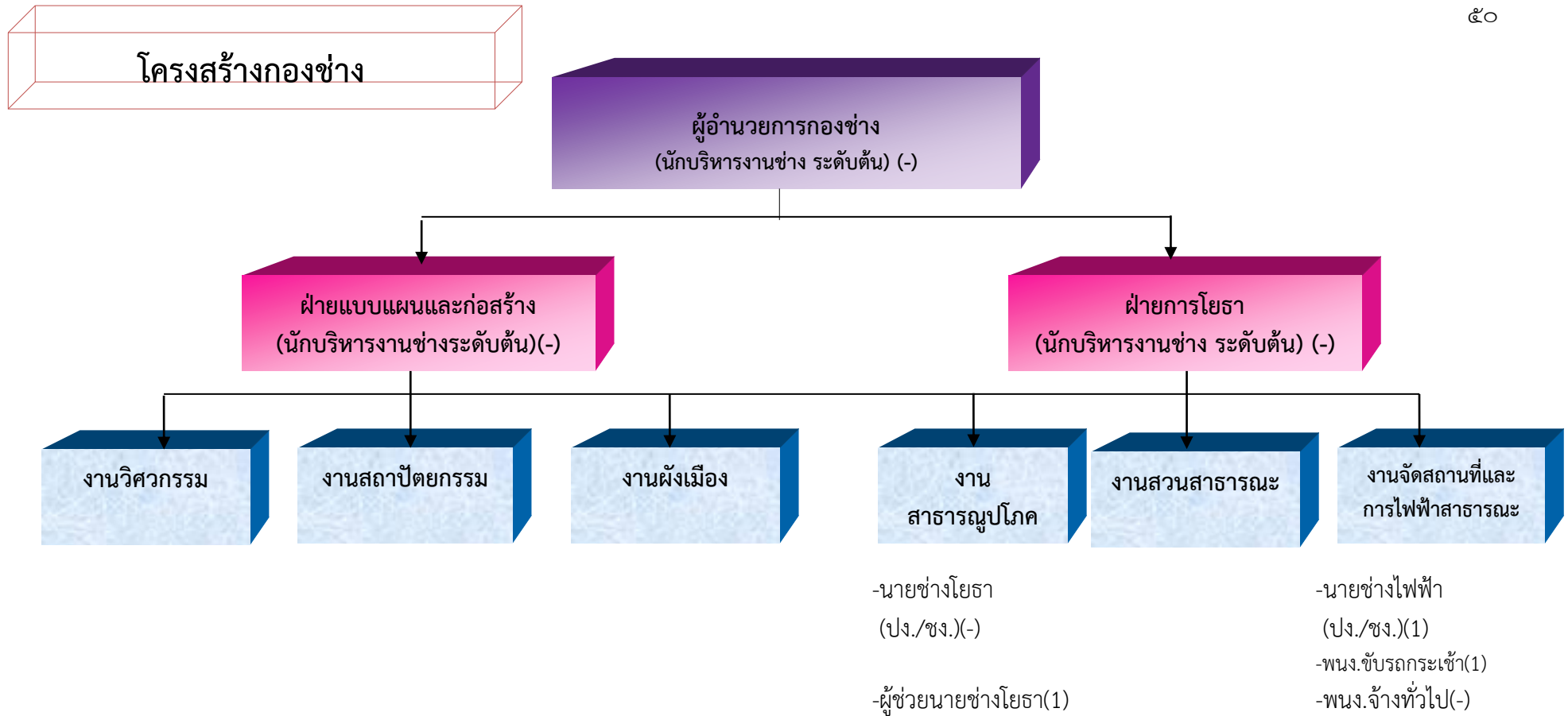
๔๘



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	๑	-	-	๒	-		๑	-	-	๘



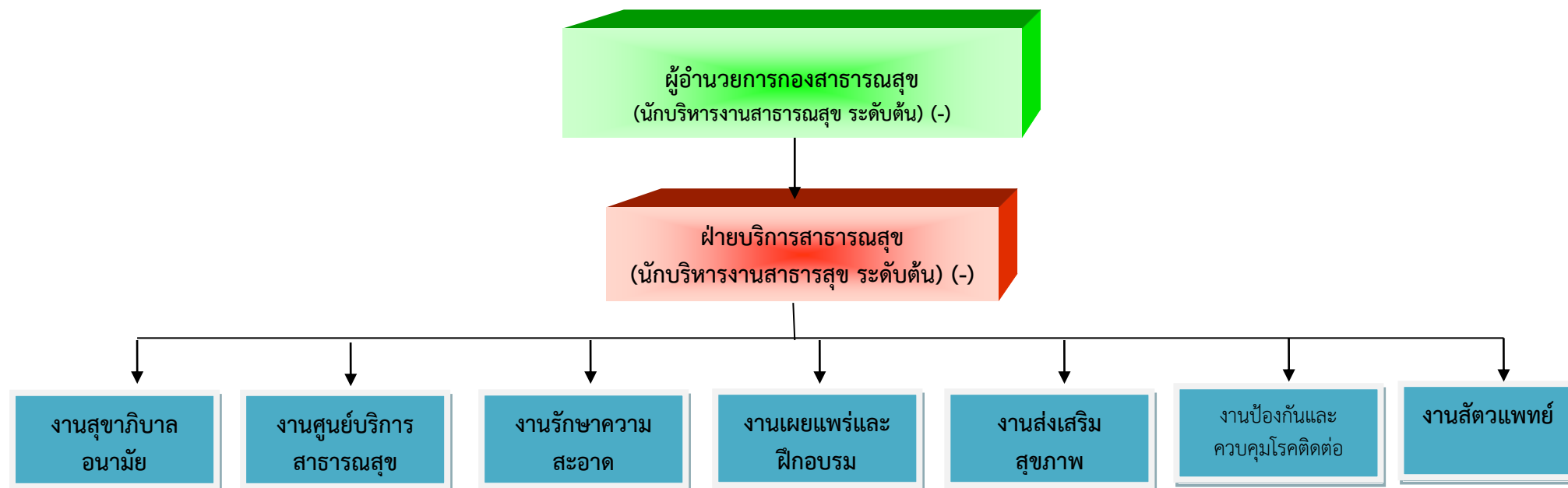
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕๑



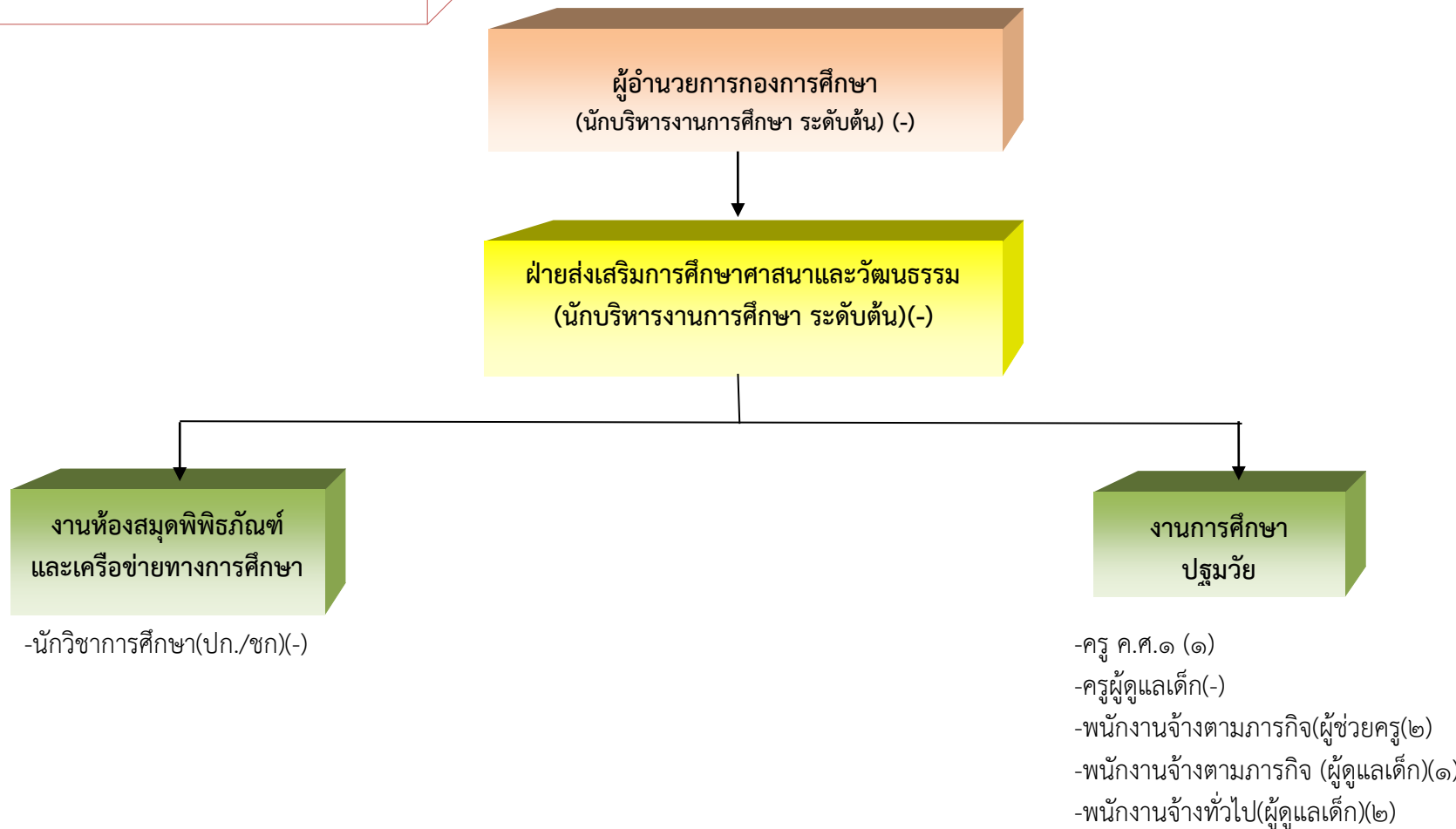
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)(๑)

-พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(๑)

-พนง.จ้างทั่วไป(-)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒

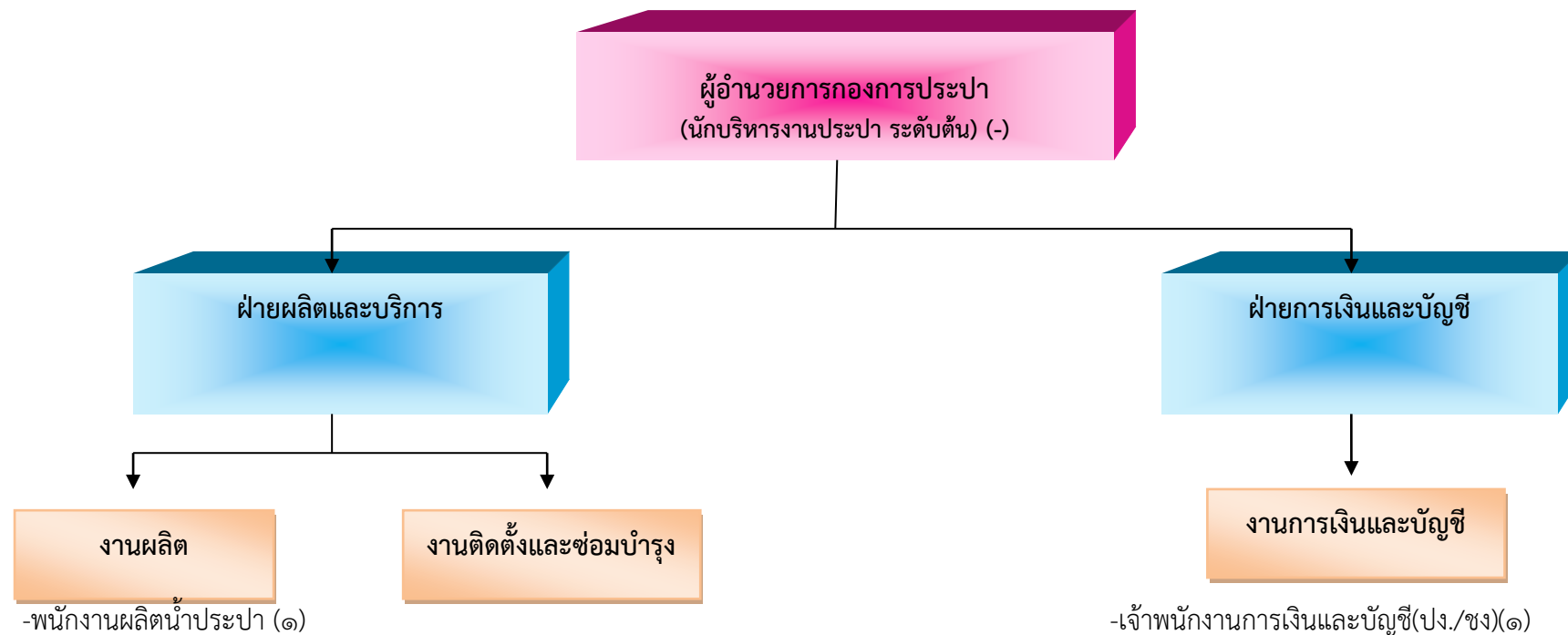
โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๒	๖

โครงสร้างของกองการประปา

๕๓



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

-ในเอกเซลล์- (๑๑.จัดคน..)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลนาประดู่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาคและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ต้ององการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่ง โดยมีวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลนาประดู่เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลนาประดู่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก