



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ของ

เทศบาลตำบลทับ
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

คำนำ

ด้วย เทศบาลตำบลนาทับ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้มีการวิเคราะห์กำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทับ ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลนาทับ จึงได้วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลนาทับ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๐
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามกรอบ.....	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง.....	๑๔
๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง.....	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ตารางวิเคราะห์ค่างานเทศบาลตำบลนาทับ
- ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ร่าง)
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลังใหม่ (ร่าง)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่๒)พ.ศ.๒๕๕๘ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังคน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาทับ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อรองรับภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบดำเนินการ และเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทับ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม ให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทับให้เหมาะสม
๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทับ มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาทับ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทับสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาทับ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาทับ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลนาทับ
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาทับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ
๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
๕. ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ นำบริการที่มีคุณภาพที่ดีสู่ประชาชน
๗. ให้บุคลากรเป็นกลไกแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน และสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาแก่ประชาชน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและสภาพเศรษฐกิจและสังคม

สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้งเทศบาลตำบลนาทับ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือ ของอำเภอจะนะ ห่างจากที่ว่าการอำเภอ ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสงขลาประมาณ ๒๖ กิโลเมตรโดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลทุ่งหวัง ตำบลเกาะแก้ว อ.เมืองสงขลา
ทิศใต้	จดตำบล ตลิ่งชัน
ทิศตะวันออก	จดทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	จดตำบลจะโหนด

๑.๒ ขนาดพื้นที่ ๓๑.๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๙,๕๗๓ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ เป็นที่ราบชายทะเล สลับเนินเขา

๑.๔ ภูมิอากาศ ตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน แต่อากาศไม่ร้อนจัดเนื่องจากอิทธิพลของทะเล มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อนและฤดูฝน

๑.๕ จำนวนหมู่บ้าน ๑๔ หมู่ ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านคลองข่า
- หมู่ที่ ๒ บ้านปากบางนาทับ
- หมู่ที่ ๓ บ้านท่ายาง
- หมู่ที่ ๔ บ้านท่าคลอง
- หมู่ที่ ๕ บ้านม่วงอน (บ่อโต๊ะคง)
- หมู่ที่ ๖ บ้านนาทับ (บ้านใต้)
- หมู่ที่ ๗ บ้านนาเสมียน
- หมู่ที่ ๘ บ้านเตาอิฐ
- หมู่ที่ ๙ บ้านคูน้ำรอบ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านปึก
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านคลองทิง
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านปากจูด
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านทำนบ
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านคลองสอง

๑.๖ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๑๓,๓๗๙ คน แยกเป็นชาย ๖,๗๐๔ คน หญิง ๖,๖๗๕ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๔๒๗ คน / ตารางกิโลเมตร (ณ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐)

๒. สภาพเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทางการประมง

ร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพรับจ้าง

ร้อยละ ๗ ประกอบอาชีพค้าขาย

ร้อยละ ๓ ประกอบอาชีพรับราชการและอื่นๆ

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ธนาคาร	- แห่ง
- สถานีน้ำมันเชื้อเพลิง	๒ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๒ แห่ง
- ห้างสรรพสินค้า	- แห่ง
- โรงฆ่าสัตว์	๑ แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕ แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	๔ แห่ง
- โรงเรียนมัธยม ขยายโอกาส	๔ แห่ง
- ระดับวิทยาลัย	- แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด	๑ แห่ง
- สำนักสงฆ์	๑ แห่ง
- มัสยิด	๑๐ แห่ง

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ ๘๕ อื่นๆ ร้อยละ ๑๕

๓.๓ การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล	๒ แห่ง
------------------------	--------

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

พื้นที่เขตเทศบาลตำบลนาทับ ส่วนใหญ่เป็นชุมชนชนบท มีถนนลาดยาง สลับกับถนนดินลูกรังเป็นระยะ

๔.๒ น้ำกินน้ำใช้ ใช้ระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๔.๓ การไฟฟ้า มีไฟฟ้าในครัวเรือนทุกหมู่บ้าน สำหรับไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ทั่วถึง

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย	๔ สาย
- บึง,หนองและอื่นๆ	๑ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๕๐ แห่ง

สภาพปัญหาและความต้องการ

๑. ปัญหาและความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหา

๑.๑.๑ การประปา

- การบริการน้ำประปายังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง บางพื้นที่บ่อน้ำตื้น น้ำเป็นสนิม และขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๑.๑.๒ การระบายน้ำ

- คู คลองตื้นเขิน และมีการถมที่สร้างที่อยู่อาศัยทำให้ระบบระบายน้ำเป็นไปด้วยความล่าช้า เกิดน้ำท่วมในหลายพื้นที่

๑.๑.๓ การไฟฟ้า

- ระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาอุบัติเหตุจากการใช้รถใช้ถนนบ้างในบางครั้ง

๑.๑.๔ การโทรคมนาคม

- อัตราผู้มีโทรศัพท์ใช้ในครัวเรือนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ตู้โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านยังมีน้อย

๑.๒ ความต้องการ

๑.๒.๑ ก่อสร้างคูระบายน้ำ คสล. ขุดลอกคูคลอง วางท่อระบายน้ำตามสภาพพื้นที่

๑.๒.๒ ขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือขยายระบบประปา

หมู่บ้าน

๑.๒.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๒.๔ ขยายหมายเลขโทรศัพท์พื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของราษฎร และติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

๑.๒.๕ จัดหาเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการป้องกันน้ำท่วมอย่างเพียงพอ อาทิ เครื่อง

สูบน้ำ

๒. ปัญหาและความต้องการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ สภาพปัญหา

๒.๑.๑ ผลผลิตทางการประมงตกต่ำ

เนื่องจากราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการประมง ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดการวิเคราะห์ ใช้เครื่องมือประกอบอาชีพที่ผิดกฎหมาย ภาวะน้ำมันแพงก็ส่งผลกระทบต่อด้านต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น

๒.๑.๒ รายได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

เนื่องจากราษฎรมีอาชีพหลักทำการประมง เมื่อทรัพยากรทางทะเลลดหรือการประกอบอาชีพประมงจึงมีรายได้ลดลง ทำให้เกิดการว่างงานไม่มีอาชีพเสริมรองรับเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม

๒.๑.๓ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพธุรกิจในหมู่บ้าน

เนื่องจากเป็นพื้นที่ มีวัดติดต่อกัน หรือเหมือนกัน และการประกอบอาชีพเสริมไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์

๒.๑.๔ การบริการสาธารณสุขมูลฐานไม่ทั่วถึง

เนื่องจากการรวมกลุ่มในรูปอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานยังไม่ชัดเจน ทำให้ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย

๒.๑.๕ ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการศึกษาเนื่องจากชุมชนการประกอบอาชีพประมงเป็นหลัก จึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องการศึกษา ทำให้ขาดความเข้าใจในการศึกษาต่อ

๒.๑.๖ สถานศึกษาภาครัฐในเขตตำบลขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง

๒.๒ ความต้องการ

๒.๒.๑ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ การประมง การใช้เครื่องมือที่ถูกต้องและการสร้างผลผลิต วิเคราะห์ความต้องการของตลาด หรือส่งข้อมูลทางการตลาด แหล่งกระจายสินค้าให้กับชาวประมง

๒.๒.๒ จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาชีพระดับตำบลและพัฒนาให้มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของตำบล เพื่อสนับสนุนให้เป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๒.๓ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองและการพัฒนาที่เป็นระบบ

๒.๒.๔ จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขมูลฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและเป็นศูนย์บริการชาวบ้านได้อย่างเป็นรูปธรรม เน้นการควบคุมโรค การให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน

๒.๒.๕ ส่งเสริมให้สมาชิก อสม. ปฏิบัติงานด้านการณรงค์และให้ความรู้เรื่องการควบคุมและป้องกันโรคในเชิงรุกมากขึ้น

๒.๒.๖ ส่งเสริมด้านอาชีพและการศึกษานอกโรงเรียน

๒.๒.๗ ปรับปรุงสถานศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ครบถ้วน

๒.๒.๘ จัดตั้งห้องสมุดและศูนย์ข่าวสารประจำหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน

๒.๒.๙ จัดตั้งศูนย์กีฬาประจำหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๓. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม

๓.๑ สภาพปัญหา

๓.๑.๑ ปัญหายาเสพติด

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกล มีการมั่วสุมกันเสพยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๓.๑.๒ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ ความต้องการ

๓.๒.๑ รณรงค์ต่อต้านยาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓.๒.๒ ให้ความรู้แก่เยาวชนและกลุ่มวัยรุ่นในเรื่องโทษของยาเสพติด

๓.๒.๓ จัดให้ชุมชนมีการตรวจตราและช่วยกันเตือนภัยระหว่างราษฎรด้วยตนเอง และจัดหาอาสาสมัครคอยสอดส่องในพื้นที่

๔. ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองและบริหาร

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ สถานที่ทำการศูนย์บริการต่าง ๆ ยังไม่ได้มาตรฐาน

เนื่องจากงบประมาณยังมีไม่เพียงพอในการจัดศูนย์บริการต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ในการทำงานยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๑.๓ ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

เนื่องจากเทศบาลมีการงานที่เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อสั่งการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเสมอ

๕. ปัญหาและความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพปัญหา

๕.๑.๑ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

เนื่องจากเป็นชุมชนในเขตชนบท ราษฎรจึงกำจัดขยะ โดยขาดความรู้ ความเข้าใจ ตามวิธีปฏิบัติแบบชาวบ้าน เช่น การเผา การฝัง ขยะที่ไม่สามารถย่อยสลายได้ ก็จะทำให้เกิดมลพิษ หรือ ทำให้หน้าดินเสียหาย และภายในเขตตำบลยังไม่มีสถานที่ทิ้งขยะประจำตำบลที่ถูกต้อง

\

๕.๑.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติเสื่อมโทรมถูกบุกรุกทำลาย

เนื่องจากเป็นชุมชนชนบท ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจในประโยชน์ของธรรมชาติ มีการบุกรุกทำลายป่า หรือ มีการลอบทำลายป่าชายเลน ป่าโกงกาง ตลอดจนถึงการทิ้งขยะลงในคูคลอง สาธารณะ

๕.๒ ความต้องการ

๕.๒.๑ มีการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่มีการบริการจัดการที่มี

ประสิทธิภาพ

๕.๒.๒ ดำเนินการกับผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือผู้ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ

อย่างจริงจัง

๕.๒.๓ ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาทับ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทับ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาทับจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาทับ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนาทับ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน และสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลนาทับจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำ ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นจากกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการฯ ๖ ด้าน รวม ๒๔๕ ภารกิจ ๕๐ กรม ๑๑ กระทรวง

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาทับ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างครบถ้วน มีคุณภาพและมาตรฐาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือไม่ โครงสร้างเดิมของเทศบาลตำบลนาทับ ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจเหล่านี้ได้ จำเป็นต้องจัดโครงสร้างและอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ภารกิจหลัก

- ๑. งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย
- ๒. งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข โภค และการท่องเที่ยว
- ๓. งานพัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาจิตใจ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. งานพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕. งานบริการสาธารณะและการสงเคราะห์ประชาชนและอื่นๆ
- ๖. งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. งานคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และประโยชน์ของผู้บริโภค
- ๔. การจัดการยั่งยืนเพื่อการพัฒนาเมืองและแก้ไขชุมชนแออัด การจราจร
- ๕. การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนประชาคม องค์กรภาคเอกชน
- ๖. การกำกับดูแลช่วยเหลือสนับสนุนการประเมินผล และการควบคุมผลลัพธ์องค์กร เพื่อการพัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากร

.....

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเจตนารมณ์ที่จะกระจายอำนาจการปกครอง การบริหารและการตัดสินใจของรัฐบาลในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคลงไปสู่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่แก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารงานเองภายใต้หลักการปกครองตนเอง

ดังนั้นเพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และภารกิจถ่ายโอนจากภาครัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น เทศบาลตำบลนาทับ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น

การวิเคราะห์องค์กร

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ภารกิจและศักยภาพของเทศบาลตำบลนาทับ สามารถที่จะวิเคราะห์องค์กรโดยมีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคามโดยอาศัยเทคนิค SWOT ในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดแผนอัตรากำลังในอนาคตของเทศบาลตำบลนาทับ ดังนี้

๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาทับ ซึ่งแสดงผลกระทบเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคาม โดยมีลักษณะเป็นโอกาสมากกว่า

๒. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ทั้งในมิติโครงสร้างองค์กร ระบบการวางแผนงาน บุคลากรงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีของเทศบาลในเชิงจุดอ่อนและจุดแข็ง ซึ่งแสดงผลโดยมีลักษณะจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง

.....

๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลนาทับ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ เทศบาลตำบลนาทับ จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวของพนักงานเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๗ งาน คือ</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓ งานนิติกรรมและสัญญา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน คือ</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน คือ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๑ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p> <p>๔. กองการศึกษา แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน คือ</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๓ งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๒. งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๗ งาน คือ</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓ งานนิติกรรมและสัญญา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน คือ</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน คือ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๑ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p> <p>๔. กองการศึกษา แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน คือ</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๓ งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๒. งานธุรการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาทับ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ตำแหน่งอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

๓. การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่าง

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และเปรียบเทียบกับอปท.อื่น แล้วเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เทศบาลพิจารณาแล้วไม่มีตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็น จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการเกลี้ยตำแหน่งที่ว่างได้

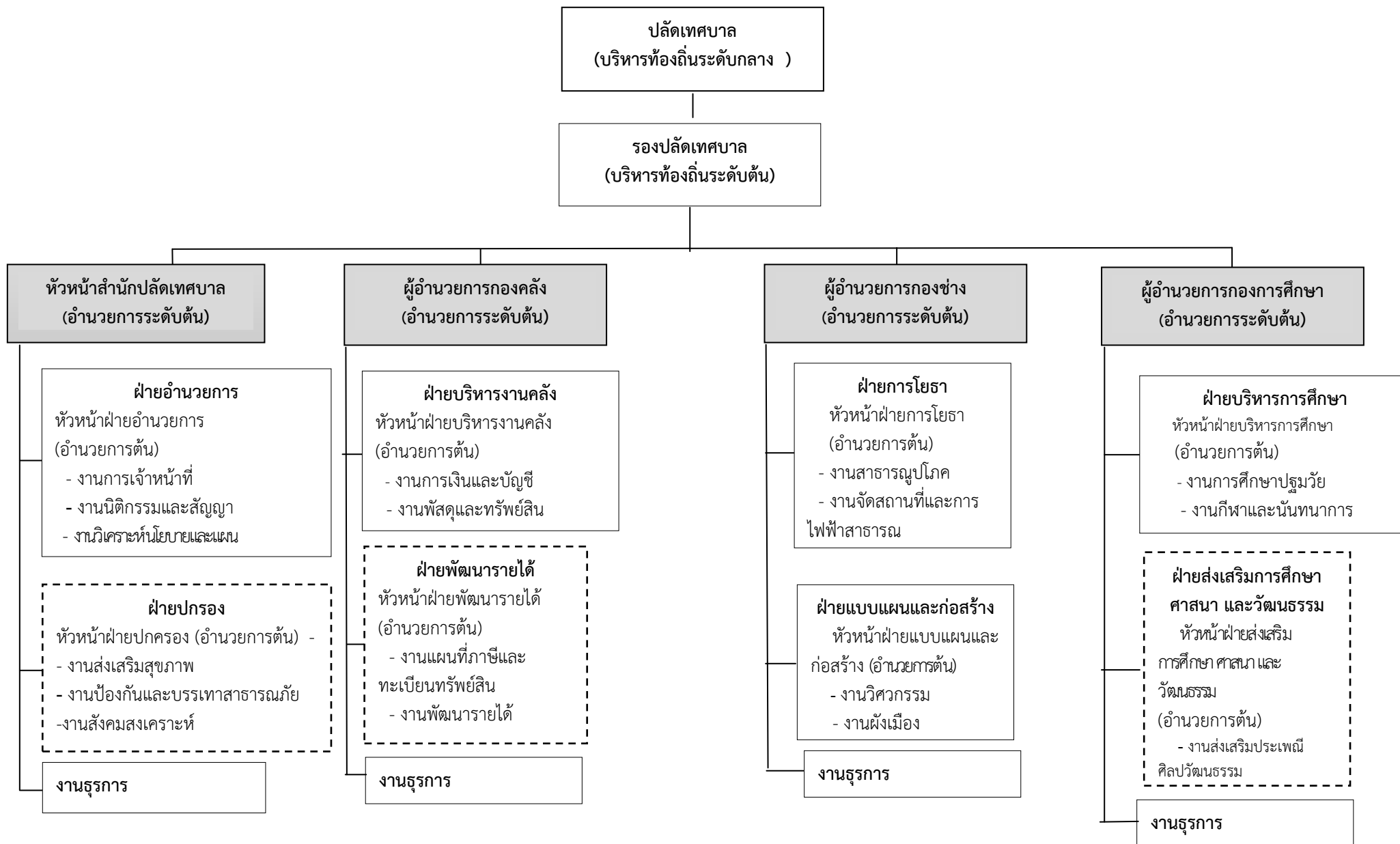
กรอบอัตรากำลัง ๓ ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (อำนวยการท้องถิ่น)	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๖	๘	๘	๘	+๒	-	-	

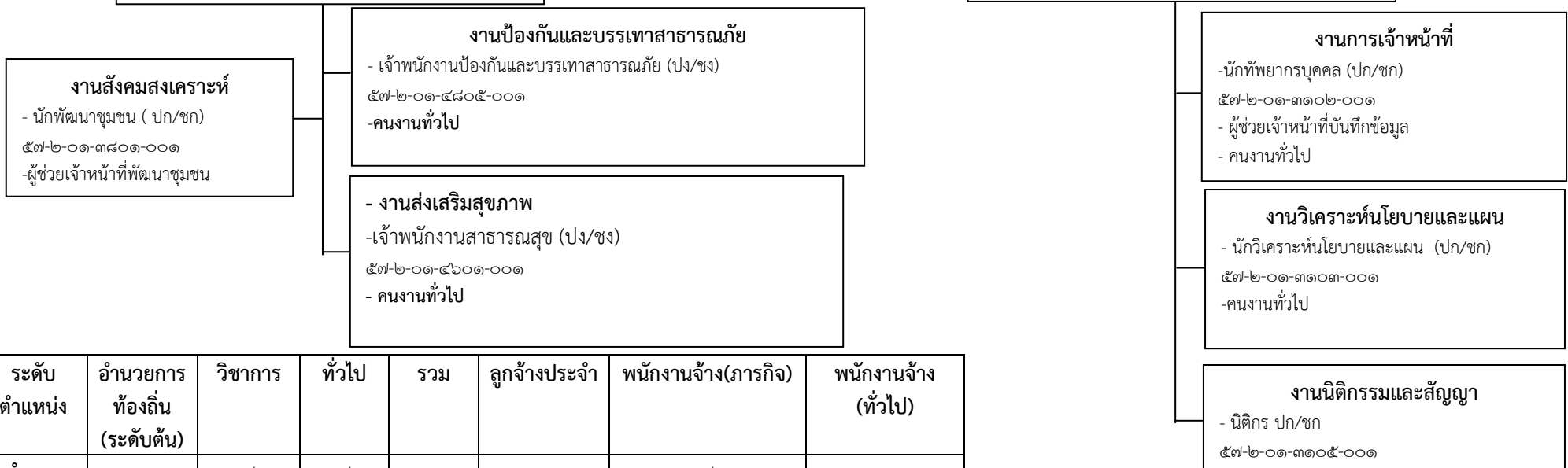
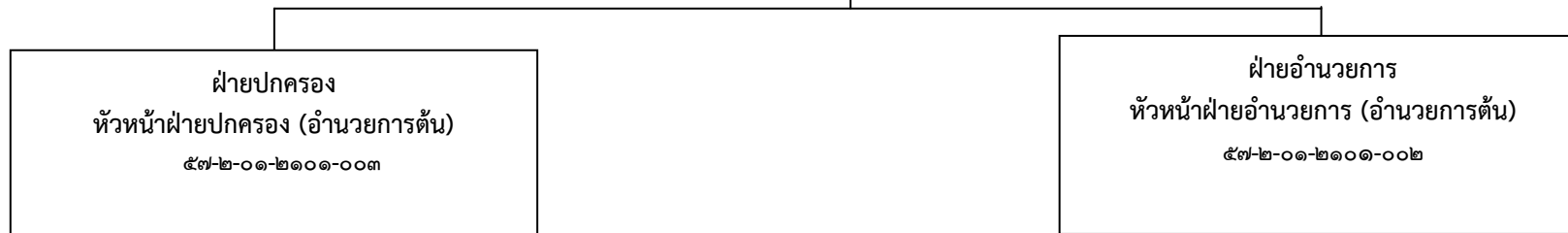
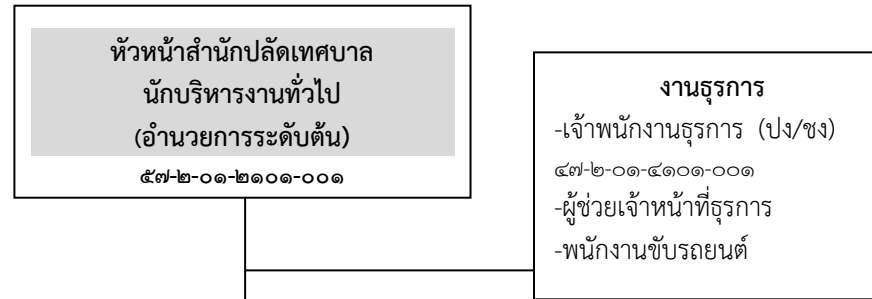
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง-ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง-ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (อำนวยการต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (อำนวยการต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก-ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	+๕	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลนาทับ

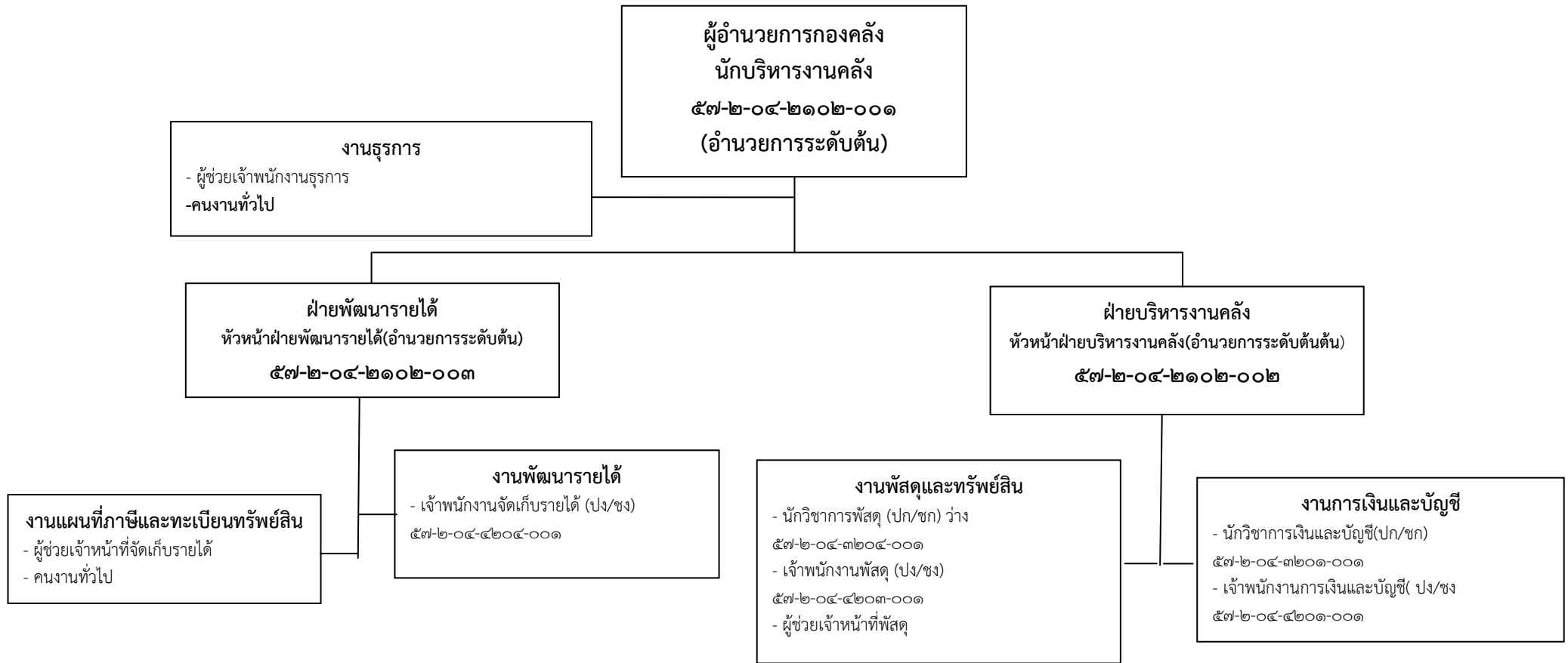


โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล



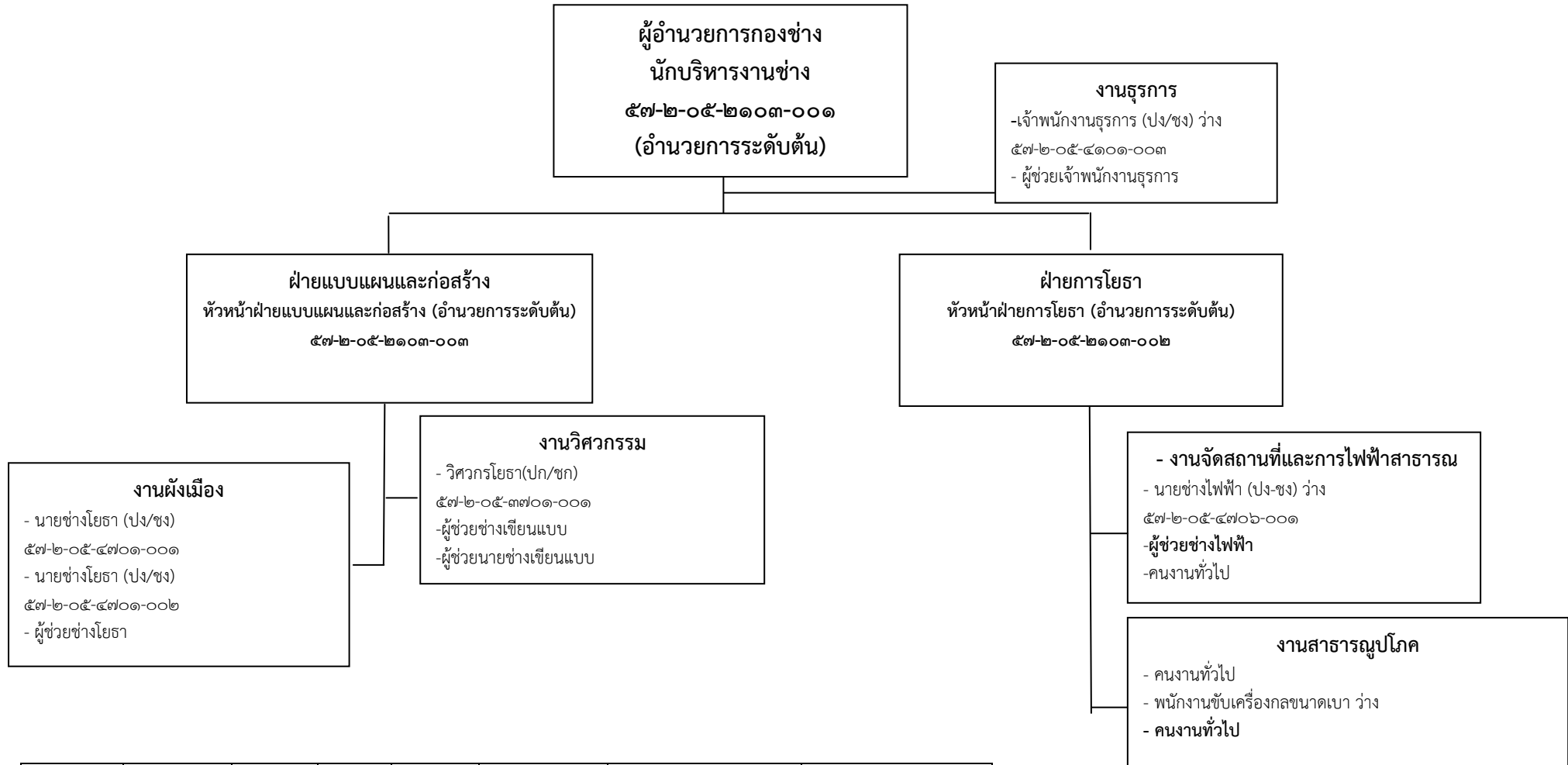
ระดับ ตำแหน่ง	อำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๓	๔	๔	๑๐	-	๔	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๓	๒	๓	๘	-	๓	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๓	๑	๔	๘	-	๖	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้น)	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๓	๑	๑	๕	-	๑๐	๑

ตารางเปรียบเทียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
เทศบาลตำบลนาทับ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา

แผนอัตรากำลัง (เดิม)	แผนอัตรากำลังที่ขอปรับปรุง	เหตุผลและความจำเป็น	หมายเหตุ
<p>๑. โครงสร้างส่วนราชการ</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๗ งาน คือ</p> <p>๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๗ งานธุรการ</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๙ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ - อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา</p> <p>๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๔ งาน คือ</p> <p>๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้</p> <p>๔ งานธุรการ</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๖ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ - อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา</p>	<p>๑. ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๗ งาน คือ</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓ งานนิติกรรมและสัญญา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน คือ</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p>	<p>- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างใหม่ของเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด</p> <p>- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างใหม่ของเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด</p>	

แผนอัตรากำลัง (เดิม)	แผนอัตรากำลังที่ขอปรับปรุง	เหตุผลและความจำเป็น	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง แบ่งเป็น ๕ งาน คือ</p> <p>๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๖ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา</p> <p>๔. กองการศึกษา แบ่งเป็น ๓ งาน คือ</p> <p>๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาศิลปวัฒนธรรมและกีฬา</p> <p>๓ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ อัตรา</p> <p>ครูเทศบาล ๑๓ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา</p> <p>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา</p>	<p>๓. กองช่าง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน คือ</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๑ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p> <p>๔. กองการศึกษา แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน คือ</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๓ งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๒. งานธุรการ</p> <p>๒. ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้</p> <p>๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๑-๒๐๐๑-๐๐๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (อำนวยการต้น)เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๑-๒๐๐๑-๐๐๓ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๒.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น)เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓ กองคลัง จำนวน ๒ อัตรา</p>	<p>- กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด</p> <p>- กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด</p> <p>- เพื่รองรับภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างใหม่ของส่วนราชการของเทศบาลตามที่ ก.ท. กำหนด</p> <p>- เพื่รองรับปริมาณงานด้านการจัดเก็บรายได้ และการจัดทำแผนที่ภาษี และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างใหม่ของส่วนราชการของเทศบาล ตามที่ ก.ท. กำหนด</p>	

แผนอัตรากำลัง (เดิม)	แผนอัตรากำลังใหม่	เหตุผลและความจำเป็น	หมายเหตุ
	<p>๒.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา(อำนวยการต้น)เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๒.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ ตำแหน่งหัวหน้า บริหารการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ (อำนวยการต้น) กองการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๓. ขออนุมัติยกเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๓.๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ธุรการ ปง/ชง เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในด้านงาน ควบคุมการก่อสร้าง งานวิศวกรรม งานทางด้าน สถาปัตยกรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาลตามที่ ก.ท. กำหนด</p> <p>- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในด้านภารกิจงาน กิจกรรมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งาน กิจกรรมเด็ก เยาวชน กีฬาและนันทนาการ และงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับเพื่อให้เป็นไปตาม โครงสร้างของเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด</p> <p>- เนื่องจากปัจจุบัน งานด้านบริหารงานบุคคล มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ มากขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลนาทับ มีบุคลากร ที่เพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันมีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๐ คน ประกอบกับลักษณะของงานจะมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อนขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดฝ่าย เพิ่มขึ้นตามโครงสร้างของเทศบาลตามที่ กท.กำหนด</p> <p>- เนื่องจากปรับเปลี่ยนมาจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บันทึกรายข้อมูลเดิมของระบบซีทำให้ตำแหน่งมีความ ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งที่มีอยู่แล้ว และตำแหน่งดังกล่าว เป็นตำแหน่งว่าง จึงขออนุมัติยกเลิก</p>	

แผนอัตรากำลัง (เดิม)	แผนอัตรากำลังใหม่	เหตุผลและความจำเป็น	หมายเหตุ
<u>กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา</u> <u>กรอบอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๓ อัตรา</u> <u>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรา</u> - กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา - กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	<u>กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๔ อัตรา</u> <u>กรอบอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๓ อัตรา</u> <u>กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรา</u> - กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา - กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา <u>หมายเหตุ</u> ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๗๖,๙๖๔,๗๓๑ บาท		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลนาทับ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลนาทับ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลตำบลนาทับ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลของ ตำบลนาทับต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลนาทับต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและ
รับผิดชอบ

๓. พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลนาทับจะต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลนาทับ จะต้องยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม
และถูกกฎหมาย

๕. พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลนาทับ จะต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความ
รวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลนาทับ จะต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่าง
ครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.พนักงานเทศบาลของ ตำบลนาทับต้องมุ่งสำนึกของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ
โปร่งใสและตรวจสอบได้

๘.พนักงานเทศบาลของ ตำบลนาทับต้องยึดมั่นนระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๙.พนักงานเทศบาล ของตำบลนาทับต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
