



ประกาศเทศบาลตำบลนาวัง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาวัง นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวัง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้ตำแหน่งและวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาวัง เป็นไปด้วยความคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลนาวัง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประยงค์ บุญทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาวัง



ประกาศเทศบาลตำบลนาวัง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๕๒ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๒ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาวัง จึงประกาศกำหนด ส่วนราชการ รวมถึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในสำนัก กอง หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศเรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลนาวัง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ ประเภท และระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)”

ข้อ ๒ ประกาศให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาวัง ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๔ สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนัก ปลัดเทศบาล แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๔.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนี้

- ๔.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๔.๑.๓ งานวางแผนสถิติและวิชาการ
- ๔.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๔.๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่

๔.๑.๘ งานธุรการ

๔.๑.๙ งานกิจการสภาเทศบาล

๔.๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์

๔.๑.๑๑ งานนิติการ

ข้อ ๕ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง มีหน้าที่ควบคุม ดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนี้

๕.๑.๑ งานธุรการ

๕.๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๕.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและการพัสดุ

๕.๑.๔ งานสถิติการคลัง

๕.๑.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๕.๑.๖ งานแผนที่ภาษี

๕.๑.๗ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

ข้อ ๖ กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่าง แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๖.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนี้

๖.๑.๑ งานก่อสร้าง

๖.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๖.๑.๓ งานผังเมือง

๖.๑.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

๖.๑.๕ งานธุรการ

๖.๑.๖ งานจัดสถานที่และไฟฟ้า

/ข้อ ๗ กองสาธารณสุข...

ข้อ ๗ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๗.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนี้

- ๗.๑.๑ งานวางแผนสาธารณสุข
- ๗.๑.๒ งานรักษาความสะอาด
- ๗.๑.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- ๗.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๗.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๗.๑.๖ งานสัตวแพทย์
- ๗.๑.๗ งานธุรการ
- ๗.๑.๘ งานอาชีวอนามัย
- ๗.๑.๙ งานสุขาภิบาล
- ๗.๑.๑๐ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๗.๑.๑๑ งานควบคุมมลพิษ
- ๗.๑.๑๒ งานติดตามสอบสวน

ข้อ ๘ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานกิจการโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการกองการศึกษา แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๘.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนี้

- ๘.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๘.๑.๒ งานธุรการ
- ๘.๑.๓ งานแผนและวิชาการ
- ๘.๑.๔ งานการศึกษาปฐมวัย
- ๘.๑.๕ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๘.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป
- ๘.๑.๗ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน

๘.๑.๘ งานการศึกษาอบรมและส่งเสริมอาชีพ

๘.๑.๙ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

๘.๑.๑๐ งานกีฬาและนันทนาการ

ข้อ ๙ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ ดังนี้

๙.๑ งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๙.๒ งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท

๙.๓ งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน

๙.๔ งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้

๙.๕ งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล

๙.๖ งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล

๙.๗ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี

๙.๘ งานตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี

๙.๙ งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน

๙.๑๐ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การ
เบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ

๙.๑๑ งานตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบ
ของทางราชการ

๙.๑๒ งานตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพัน
งบประมาณรายจ่าย ซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทศรองราชการ

๙.๑๓ งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท

๙.๑๔ งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา
แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายประยงค์ บุญทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลนาวิ่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลนาหว้า
อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลนาวัง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาวังให้เหมาะสมต่อไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาวัง อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลนาวัง จึงขอเสนอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลนาวัง
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลนาวัง ที่ ๑๒๑/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาวิ่ง อำเภอมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาวิ่ง สิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาวิ่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและเหตุผล ในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาวิ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวัง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาวัง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวัง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลนาวัง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาวัง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาวังที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

๒.๘ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลนาวังให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้เทศบาลตำบลนาวิ่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาวิ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาวิ่ง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาวิ่ง บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม

หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย
สมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน
มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา
ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อน
จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า
มีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี
ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์
ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ
การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน
ในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย
อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓
ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง
งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ
ทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วน
ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น
มีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ
ผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการ
เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน
ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่ง
มุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ ให้นักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้
ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลีย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลนาวิ่ง ดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่างๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่างๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง ลด-เพิ่ม จำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปทั่วไปของเทศบาลตำบลนาวัง

เทศบาลตำบลนาวัง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านนาวัง ถนนรพช.โคกกอก-นาวัด ตำบลนาวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ห่างจากอำเภอเมืองอำนาจเจริญระยะทางประมาณ ๒๓ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดอำนาจเจริญ ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกับท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลนาเวียง อำเภอเสนางคนิคม
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลกุดปลาตุก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลนาผือ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลน้ำคำ อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร

เขตการปกครอง แบ่งการปกครองเป็นออกเป็น ๑๑ ชุมชน อยู่ในเขตเทศบาลตำบลนาวัง เดิมทั้ง ๑๑ ชุมชน มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๕๘๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๑๔ คน หญิง ๒,๒๗๕ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๓๑ คน/ ตารางกิโลเมตร

ที่	ชุมชน	พื้นที่ทางการเกษตร	ครัวเรือน	ประชากร		รวม	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
				ชาย	หญิง		
๑	กุดตากกล้า	๓๖๐	๖๓	๑๐๑	๙๕	๑๙๖	นายธวัช วุฒิชัย
๒	โคกช้างฮ้าย	๑,๕๓๕	๑๒๘	๒๑๓	๒๒๙	๔๔๒	นายไชยา สุวรรณผา
๓	นาวัง	๑,๙๖๖	๑๖๖	๒๖๐	๒๒๒	๔๘๒	นายชัย สวัสดิ์รัมย์
๔	นาดี	๒,๒๕๐	๑๕๓	๑๙๒	๑๙๒	๓๘๔	นางวีรญา ศรีวะกุล
๕	หนองมะแขว	๒,๑๖๔	๑๕๘	๒๖๔	๒๕๘	๕๒๒	นายธงชัย ปุยวงศ์
๖	นาโพธิ์	๒,๓๓๔	๑๖๑	๒๑๘	๒๑๗	๔๓๕	นายวิชัย รักเพื่อน
๗	นาคำ	๑,๐๑๓	๑๐๑	๑๖๐	๑๖๖	๓๒๖	นายวีระศักดิ์ ผลาสมบัติ
๘	นาวัด	๑,๗๙๐	๑๓๒	๒๐๙	๒๑๑	๔๒๐	นายสุพรรณ ศรีเมฆ
๙	โนนขี้เหล็ก	๑,๓๕๐	๙๔	๑๒๓	๑๒๙	๒๕๒	นายสมพาน ยาวะโนภาส
๑๐	ดงสว่าง	๒,๕๑๕	๑๙๑	๓๓๓	๓๑๖	๖๔๙	นายหนูเหล็ง จันทวงศ์
๑๑	โคกเจริญ	๑,๑๖๐	๑๖๙	๒๔๑	๒๔๐	๔๘๑	นายศรีสุวรรณ รูปใส
รวม		๑๘,๔๓๗	๑,๕๑๖	๒,๓๑๔	๒,๒๗๕	๔,๕๘๙	

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๕	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์การศึกษาชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์	จำนวน	๗/๑	แห่ง
-------------------	-------	-----	------

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- อัตรการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ	๑๐๐	

จุดเด่นของพื้นที่

ชุมชนตำบลวัง เป็นชุมชนที่มีความสามัคคีเป็นอย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือ ทำการเกษตร โดยมีพืชเศรษฐกิจที่ขึ้นชื่อและทำรายได้หลักได้แก่ข้าวหอมมะลิ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าคุณภาพที่ดีที่สุดในประเทศไทยและทำชื่อเสียงให้แก่ชาวจังหวัดอำนาจเจริญ ตำบลนาวังมีถนนสายหลักสำคัญคือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ (ถนนขยางกูร) และถนน รพช.โคกกอก-นาวัต ตัดผ่านทำให้สามารถเดินทางไปจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก เช่น จังหวัดยโสธร จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งเป็นการเหมาะที่จะส่งเสริมให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และค้าขายกับจังหวัดใกล้เคียงและสู่อินโดจีนในภายภาคหน้า

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลนาวัง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) เพื่อเป็นสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดหรือบรรลุในอนาคตข้างหน้า คาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่มีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี เป็นพื้นที่มีการผลิตข้าวหอมมะลิชั้นดี ประชาชนมีการศึกษา ถ้วนหน้า ส่งเสริมบุญประเพณี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“สังคมน่าอยู่ แหล่งผลิตข้าวหอมมะลิ ส่งเสริมประเพณี
การศึกษาเด่น เป็นท้องถิ่นธรรมาภิบาล”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอำนาจเจริญ

วิสัยทัศน์ “เมืองธรรมเกษตร เขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง เส้นทางการค้าสู่สากล”

พันธกิจจังหวัดอำนาจเจริญ

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีมีมูลค่าเพิ่ม
๒. พัฒนาเกษตรทางเลือกและสินค้าเกษตรปลอดภัยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สร้างฐานคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านสังคม การศึกษา สาธารณสุข
๔. พัฒนาการมีส่วนร่วมทางการศึกษา
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๗. สร้างความมั่นคง ปลอดภัย ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
๘. การส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการค้า การท่องเที่ยว
๙. การสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน/OTOP และเสริมสร้างขีดความสามารถให้

ผู้ประกอบการ

๑๐. การยกระดับทักษะบุคลากร แรงงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ

อย่างเป็นธรรม

๑๑. การเสริมสร้างพันธมิตร เชื่อมโยงเศรษฐกิจในภูมิภาค และธุรกิจการค้าชายแดนเพื่อเข้าสู่ระบบการเป็นประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงสามปี โดยเรียงลำดับก่อน-หลังแนวทางในการพัฒนาและตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบาย

ของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่งด้านความสงบเรียบร้อย และด้านความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลนาง

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบาย อาคาร ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ขยายไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. ก่อสร้างและปรับปรุงฝายน้ำล้น ,ชุดลอกแหล่งน้ำและบ่อบาดาล ชุดลอกคลองส่งน้ำ ฯลฯ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน, ทางระบายน้ำ, คลองส่งน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้า , ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนการได้รับการบริการสาธารณะอื่นๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า และสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตรและยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอำนาจเจริญ

เป้าหมาย

สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลนาวัง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. ส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์

๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๓. จำนวนชุมชนที่มีความเข้มแข็งมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในชุมชน

เป้าหมาย

พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในเทศบาลตำบลนาวัง

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๓. ส่งเสริม พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุง รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มี

ประโยชน์อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ

๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดน้อยลง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้

เป้าหมาย

เสริมทักษะทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาของคนภายในเขตเทศบาลตำบลนาวัง

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา การกีฬาและนันทนาการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยและด้านสวัสดิการชุมชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาด้วยกัน
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

ประชาชนภาคส่วนในเขตเทศบาลตำบลนาวัง มีส่วนร่วมในการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาบ้านเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ
๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม

นโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วัตถุประสงค์

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. การถ่ายโอนงานกิจการจัดการศึกษา
๒. การส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้

เข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจาก

อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ

๔. ส่งเสริมสร้างโอกาสการเข้าบริการสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการกิจการสาธารณะ
๒. ปัญหาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง
๓. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมมีจำนวนน้อยลง
๔. จำนวนประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างถ้วนหน้า

การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑ ด้านสังคม การศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีกองทุนหมู่บ้าน และกองทุนต่างๆ - ความทันสมัยของเทคโนโลยี - มีการประสานงานระหว่าง อปท. กับหน่วยงานราชการต่างๆ - ประชาชนส่วนใหญ่อยู่กันอย่างพี่น้องพึ่งพาอาศัยกัน มีความสามัคคีกันในชุมชน - มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบ - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน	- ประชาชนมีรายได้น้อย - ปัญหายาเสพติด - องค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร - มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร - ปัญหาค่านิยมหลงในวัตถุและเทคโนโลยี - การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นยังน้อย - เด็กและเยาวชน ติดเกมส์ ติดโทรศัพท์มือถือ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
- มีองค์กรภาครัฐสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย - ผู้บริหารให้ความสำคัญในทุกๆด้าน ในการพัฒนาท้องถิ่น	- ความเห็นแก่ตัวไม่เสียสละเพื่อส่วนรวมของบุคคลส่วนน้อย

๑.๒ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- ส่งเสริมวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่นวันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา - มีการจัดงานบุญประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นประจำทุกเดือน (ฮีตสิบสอง)	- มีการปรับเปลี่ยนวิถีประเพณีวัฒนธรรมในทางที่ไม่เหมาะสม - เยาวชนรุ่นใหม่ห่างไกลวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
- อปท. มีการส่งเสริมงานประเพณี วัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่	- มีการรับวัฒนธรรมจากชาวตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชุมชนมากขึ้น - คนส่วนใหญ่สนใจเรื่องวัตถุและเทคโนโลยีมาก

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีการส่งเสริมให้ปลูกต้นไม้เพื่อให้ป่ามีความอุดมสมบูรณ์ - มีการรณรงค์ให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - มีลำห้วยละเือง ลำเขบายและลำห้วยยางไหลผ่าน - มีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าจากลำห้วยละเือง - มีพื้นที่ป่าสาธารณะประโยชน์ในพื้นที่ - มีการบริหารจัดการขยะที่ต้นทาง	- มีการตัดไม้ทำลายป่า เผาตอซังข้าว เผาป่าเพื่อเผาถ่านขาย และเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน - ดินเสื่อมคุณภาพ - ไม่สามารถกักเก็บน้ำในลำห้วยได้เนื่องจากตื้นเขินและขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ - ไม่มีสถานที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
- อบท. มีการจัดกิจกรรม/โครงการในการรณรงค์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีการรณรงค์คัดแยกขยะในระดับครัวเรือน	- การเผาทำลายขยะทำให้เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม - การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรทำให้เป็นพิษสภาพแวดล้อม - ชุมชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีการปลูกพืชหลังฤดูเก็บเกี่ยวเป็นการเสริมรายได้ให้กับครอบครัว - มีกลุ่มอาชีพ - มีแรงงานคน - มีตลาดแลกเปลี่ยนสินค้าในตำบล(ตลาดนัด)	- ต้นทุนการผลิตสูง - ค่าแรงงานสูง - ราคาผลผลิตตกต่ำ - ที่ดินส่วนใหญ่ขาดเอกสารสิทธิ์
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
- มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรสู่ตลาด - ความต้องการสินค้าด้านเกษตรอินทรีย์ - ติดกับลำห้วยละเืองเหมาะแก่การทำการเกษตรและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว - มีถนนสายหลักผ่านเชื่อมต่อไปยังจังหวัดอื่นได้	- ประชาชนใช้จ่ายเงินเกินตัว เพราะความทันสมัยของสังคมเมืองแทรกเข้ามาในชุมชนมีหนี้สินมากทั้งในระบบและนอกระบบ - การเล่นเกมพนันในชุมชน

๕.ด้านสุขภาพอนามัย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีสถานพยาบาลบริการประชาชนด้านสุขภาพ - มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - มีการประสานงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่ม อสม. เป็นประจำ	- ประชาชนไม่ให้ความสนใจ ในการออกกำลังกายเท่าที่ควร - การบริโภคอาหารของประชาชนในท้องถิ่นไม่ถูกสุขลักษณะ (สุกๆ ดิบๆ)และตามใจปาก - การใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืชไม่ถูกต้องหรือใช้ในปริมาณมากเกินไป
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
- มีสถานที่ให้บริการด้านสุขภาพใกล้บ้าน - รณรงค์ให้ประชาชนบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ - มีอาสาสมัครหมู่บ้าน (อสม.) ทุกหมู่บ้านให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพ - มีการนำสมุนไพรที่มีอยู่มาใช้ในการบำบัดโรค	- ประชาชนบางส่วนไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการกินและไม่ใส่ใจในสุขภาพของตนเอง - ประชาชนมีการใช้ปุ๋ยเคมีในนาข้าวและปลูกพืชผักอยู่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาหวัง มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาหวังได้วิเคราะห์ปัญหา ความเดือดร้อน ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลนาหวังในปีที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ได้ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ประกอบกับเทศบาลตำบลนาหวัง มีภาระหน้าที่ในการดำเนินงานที่หลากหลายและมีอาณาเขตพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างขวาง จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ชุมชน ได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลนาหวังยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำนาในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนของเทศบาลตำบลนาหวัง ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดว่าต่อไปทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้มาลงทุนด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาหวังยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชน ปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้นการใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาหวังให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

๓. ด้านสังคม

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมา การแพร่ระบาดของยาเสพติด การขาดโอกาสทางการศึกษา ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร สังคมโดยรวม ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นระบบอุปถัมภ์ เทศบาลตำบลนาหวังได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนดูแลเอาใจใส่ในสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถประกอบอาชีพได้ดี อีกทั้งมีการส่งเสริมให้เฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในด้านต่างๆ ทั้งด้านประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับชุมชน โดยขอความสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านสังคมที่สำคัญอีกเรื่องคือ ปัญหาแรงงานออกนอกพื้นที่ และมีผู้สูงอายุอยู่บ้านลำพังเป็นจำนวนมาก

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาวัง บางส่วนยังขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมืองการบริหาร เช่น การประชาสังคม การเข้าร่วมประชุม อบรบ หรือการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่องทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันสมัยและพอเพียง มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน และข่าวสารให้แก่ประชาชนได้รับทราบผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความเร็ว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาวัง มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช มีการเผาตอซังข้าว เผาซากตออ้อย ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน จนทำให้ระบบนิเวศน์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เทศบาลตำบลนาวัง ได้มีการส่งเสริมปลูกฝังจิตสำนึกและเพิ่มความตระหนักในการอนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรม การบำบัด พื้นที่ปนเปื้อน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและพัฒนากำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ด้านการสาธารณสุข

เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลนาวัง เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ในฤดูกาลผลิตประชาชนส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ตามทุ่งนา ทำให้ไม่ค่อยได้รับความสะดวกในเดินทางและการเข้าถึงด้านการสาธารณสุข ถึงแม้ในปัจจุบันเทศบาลตำบลนาวังจัดให้มีหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) เพื่อเคลื่อนย้ายผู้ป่วยฉุกเฉินที่มีอาการป่วยหรือบาดเจ็บที่เกิดขึ้นฉุกเฉิน เฉียบพลัน แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่หากมีอาการเจ็บป่วยพร้อมๆกัน เนื่องจากสามารถนำส่งผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลได้ทีละราย นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยนโยบายในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ เพื่อเข้าไปตรวจเยี่ยมผู้ป่วย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ในหมู่บ้าน/ชุมชนต่างๆ เพื่อให้ได้รับคำแนะนำปรึกษา และรักษาอาการเจ็บป่วยในเบื้องต้น เพื่อเป็นการสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลนาวัง ได้พัฒนาการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดของเทศบาลตำบลนาวัง ให้มีคุณภาพ โดยการส่งครูผู้ดูแลเด็กเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมทั้งปรับปรุงสถานที่ให้น่าอยู่ น่ามอง จึงเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ทำให้ปัจจุบันมีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งได้ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากนั้นยังส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาวัง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลนาวังจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลนาวัง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ทั้งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาวัง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามา ช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลได้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การดูแลจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ดังต่อไปนี้

มาตรา ๕๑ ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและ
 สถานสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
 สิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง
 (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 (๒๘) การควบคุมอาคาร
 (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
 ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
 กำหนด

ภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของ
 เทศบาลตำบลนางัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขต
 พื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผน
 ยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไข
 เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนที่ ๓ หน้าที่ของเทศบาล มาตรา ๕๐ , ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติ
 กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ พอสรุป
 อำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๗) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

(๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๙) การส่งเสริมการกีฬา

(๑๐) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
- (๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาวัง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาเทศบาลตำบลนาวัง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ของท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตแสดงให้เห็นถึงประเด็นหลักในการพัฒนาแต่ละประเด็น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา รายละเอียดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนาวัง แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง S (Strenghts)

๑. งบประมาณที่ได้รับมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ในระดับดี
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้เพิ่มความสามารถ ให้ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง
๓. ประชาชนตำบลนาวัง มีความสามารถ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองด้านการ

ค้าขายซึ่งได้รับมรดกจากบรรพชน และสานต่อได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ

๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำคำของบประมาณจากส่วนกลางเพื่อพัฒนาพื้นที่ ได้เป็นอย่างดี

๕. ประชาชนตำบลนาวังมีต้นทุนทางสังคมที่ดี คือความสามัคคี รักท้องถิ่น สืบทอดประเพณีอันดีงามไว้ได้อย่างงดงาม

จุดอ่อน W (Weaknesses)

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษามากเท่าที่ควร
๒. แม้ว่าเทศบาลตำบลนาวังจะสามารถทำคำของบประมาณจากส่วนกลางมาพัฒนาพื้นที่ได้ระดับหนึ่ง แต่ปัญหาและความต้องการของประชาชนยังมีอยู่อีกหลายปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เช่น แหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค ที่สะอาดและเพียงพอ

๓. เทศบาลตำบลนาวัง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ

๔. ผู้นำ ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น

โอกาส O (Opportunities)

๑. ตามสภาพภูมิประเทศแล้ว เทศบาลตำบลนาวัง มีโอกาสพัฒนาด้านแหล่งน้ำ พืชสวน หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน
๒. ในพื้นที่มีกลุ่มอาชีพที่ทำภายในครัวเรือนอย่างหลากหลายและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมานานนับสิบปี หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณและข้อดีของการรวมตัวกันจะเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็งมากและมีประสิทธิภาพ
๓. ตำบลนาวัง เป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนด้านการค้าขายสูง หากมีการระดมทุนที่มีศักยภาพจะเป็นตำบลที่แหล่งเงินทุนในการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและการศึกษาที่ดี

อุปสรรค T (Threats)

๑. ๔ M ไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านและยังไม่ได้การพัฒนา
๒. ผู้บริหาร ผู้นำ พนักงานเทศบาล ขาดการพัฒนาในงานเฉพาะด้านเท่าที่ควร
๓. ปัญหาสังคม เป็นอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา

๒) การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนาวัง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. การคมนาคม ถนนในพื้นที่ใช้งานได้ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลนาหว้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลนาหว้า มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. เทศบาลตำบลนาหว้า สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย
๕. เทศบาลตำบลนาหว้า จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัวในวันผู้สูงอายุ ประเพณีทำบุญวันเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลผิดพลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนให้ความสนใจหรือมีความจริงจังในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือในระดับต่ำ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยมเข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยัง
ไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
ด้านต่างๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการ
ของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ
จากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความ
ล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตาม
ประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของ
ครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร
สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักรู้และเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคและข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลนาเวียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้การส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในบริหารงานของเทศบาล

ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับจังหวัดมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาวัง ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดอำนาจเจริญ และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดให้มีการสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การจัดให้มีการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๖. ด้านส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. การจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น

๖.๒ การกิจรอง

๑. การจัดให้มีการควบคุมอาคาร
๒. การจัดให้มีการผังเมือง
๓. การจัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. การจัดให้มีการส่งเสริมกีฬา
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๗. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๙. การส่งเสริมการเกษตร
๑๐. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันเป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ...๔๒... อัตรา (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) ดังนี้

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๕ อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาวังจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมาเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาวัง ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาวัง เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลตำบลนาวัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและการพัสดุ - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและการพัสดุ - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานธุรการ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานธุรการ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานอาชีวอนามัย - งานสุขาภิบาล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามสอบสวน	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานอาชีวอนามัย - งานสุขาภิบาล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามสอบสวน	
<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริม อาชีพ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริม อาชีพ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาวัง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ และปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และได้กำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของเทศบาลให้เป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาวัง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบท. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๒	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานปฏิบัติงานยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศิริ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./รง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./รง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ปง./รง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./รง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนาหว้า

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาวิ่ง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งหมด	๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖


(นายสมนึก จ้อยศิริ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

[illegible]

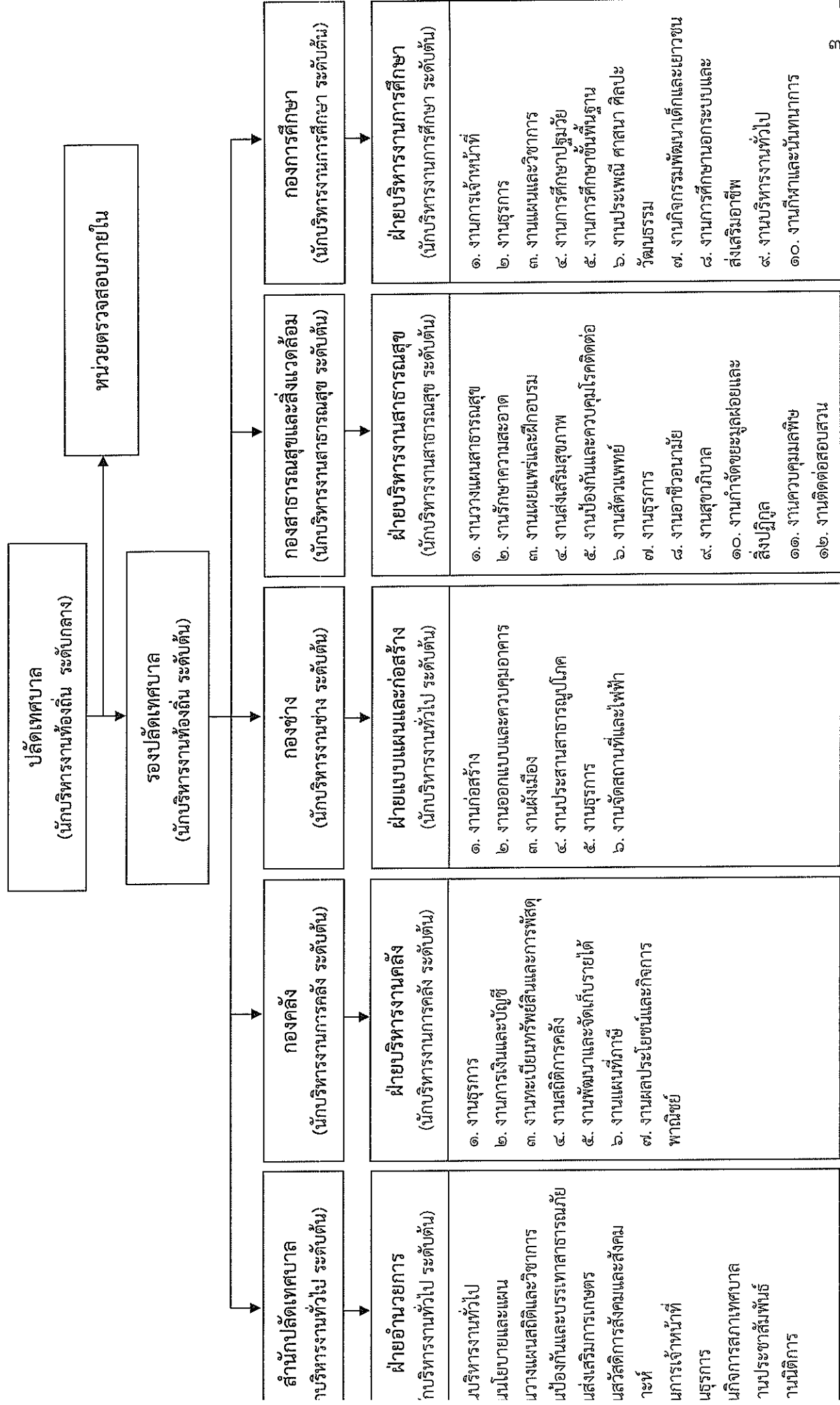
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริการและคุณภาพของงาน

[illegible]

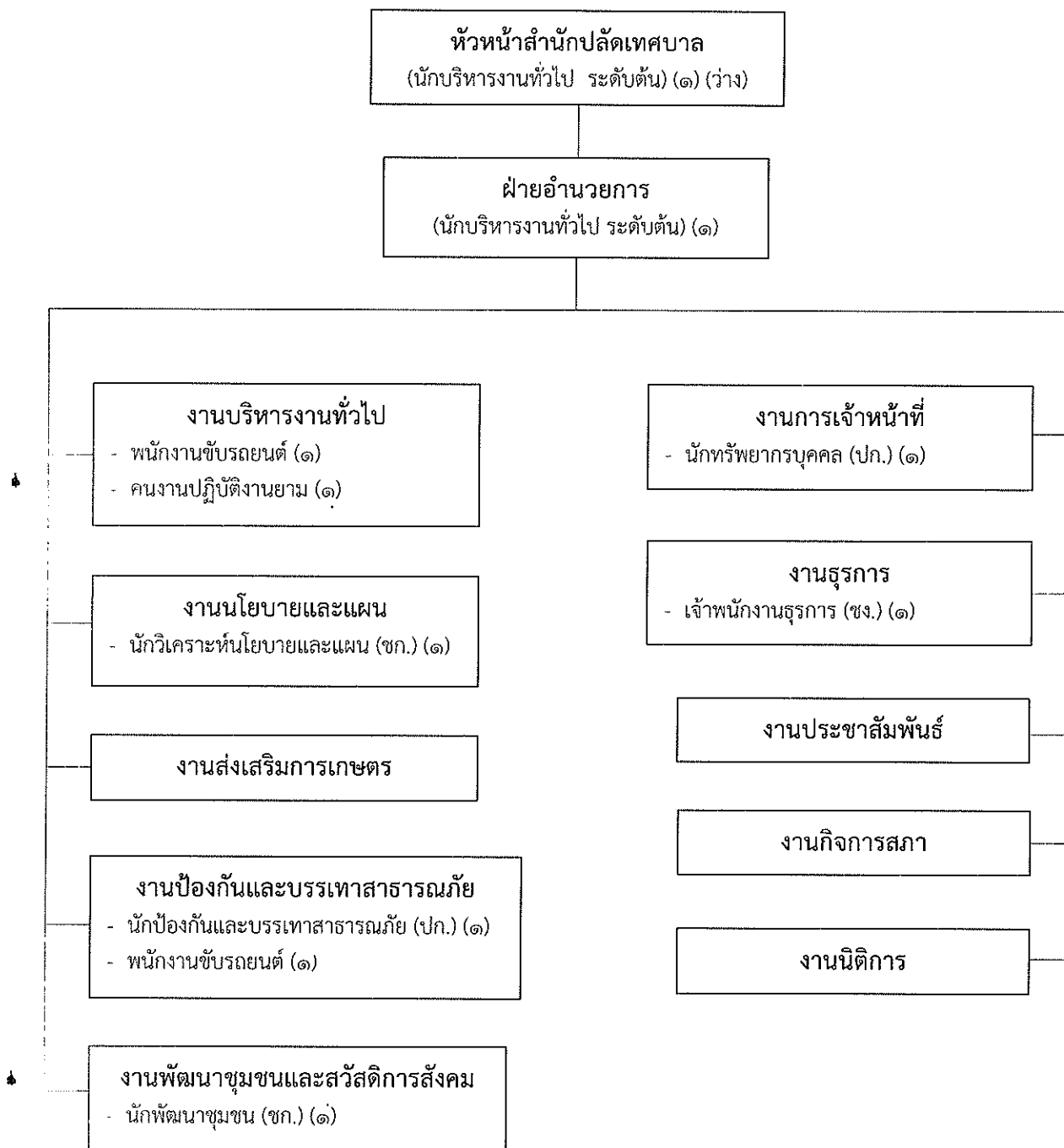
၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့

(11/11/11)

ผู้อำนวยการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

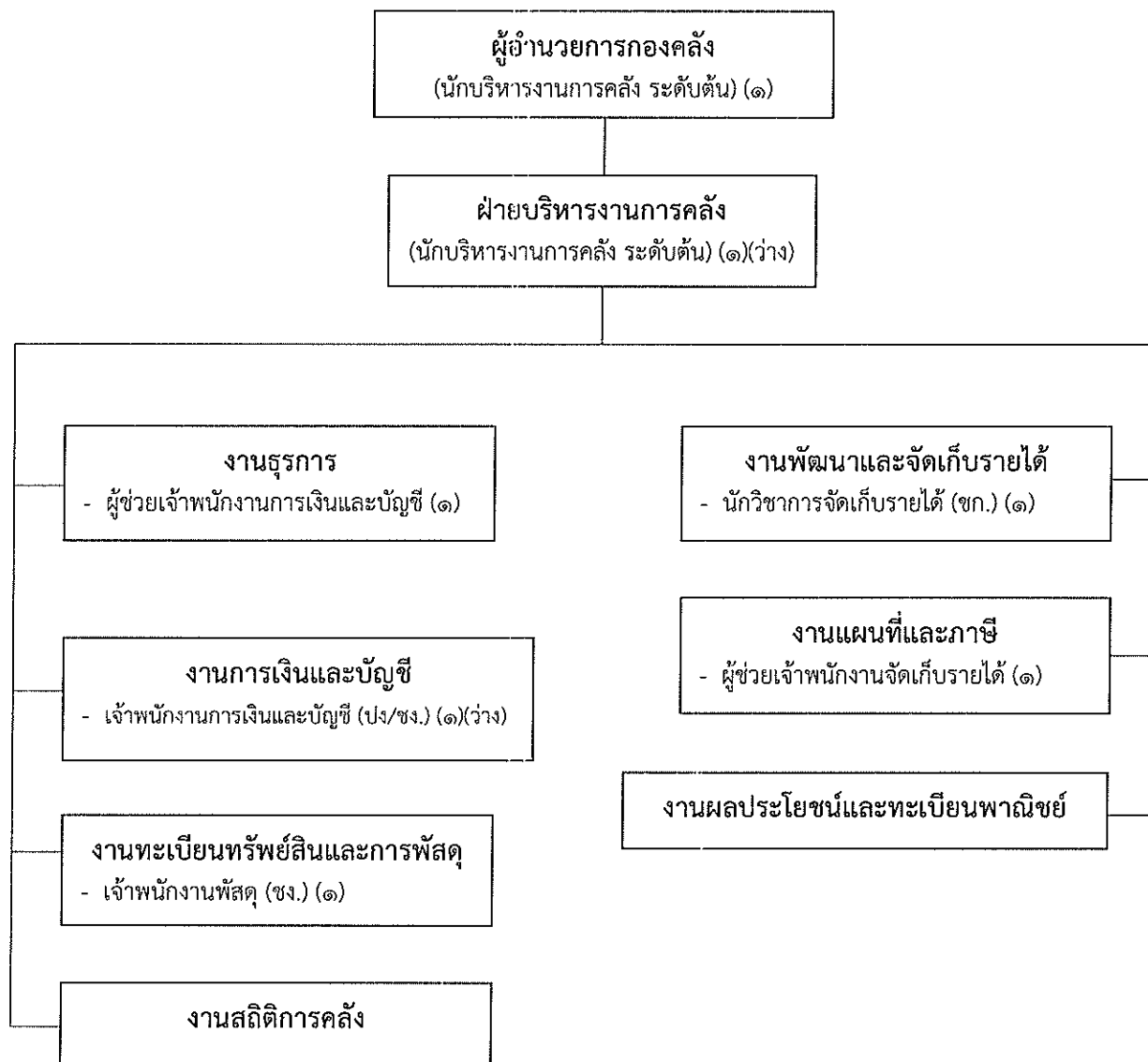


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



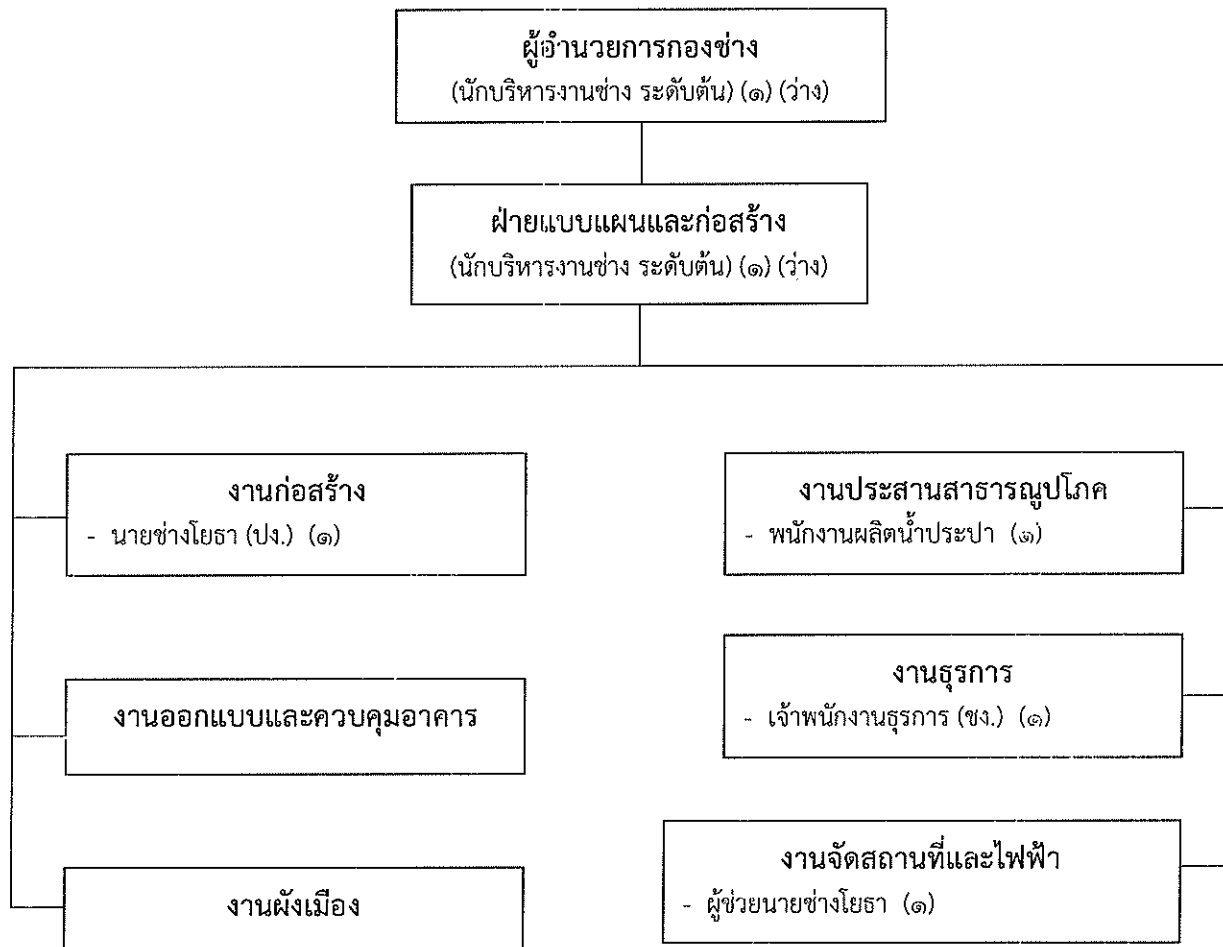
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	๒	๑	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



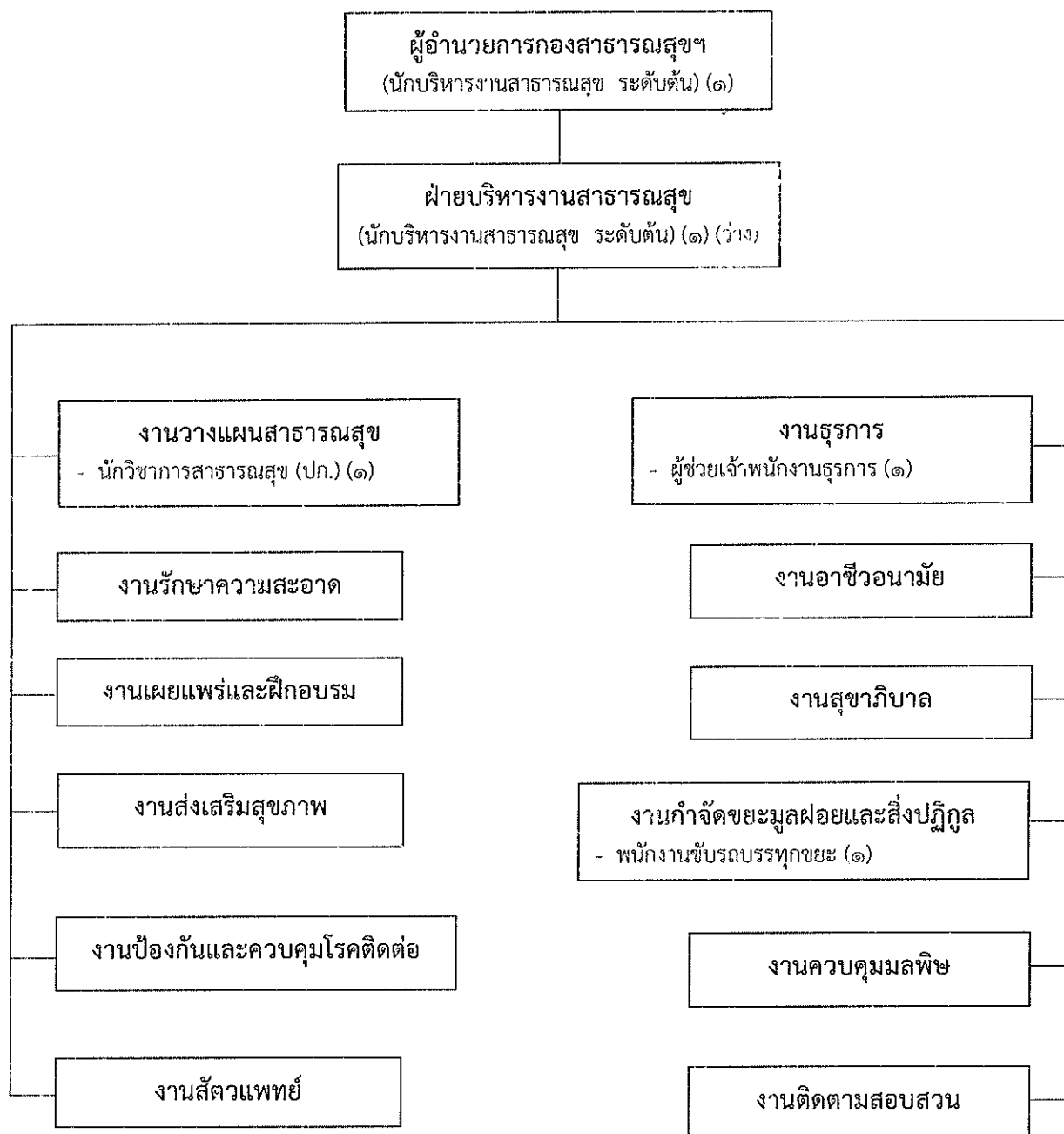
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



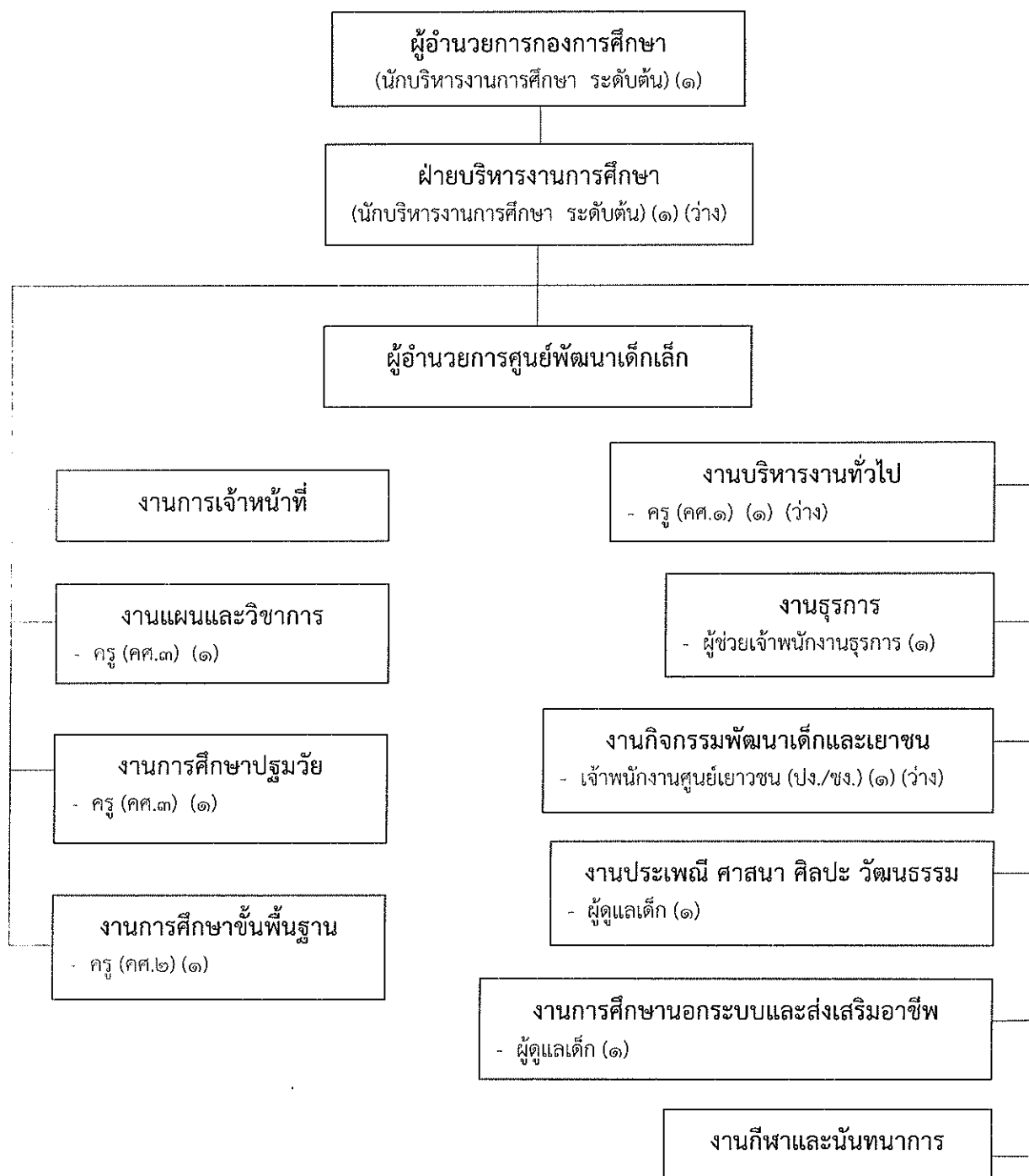
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕

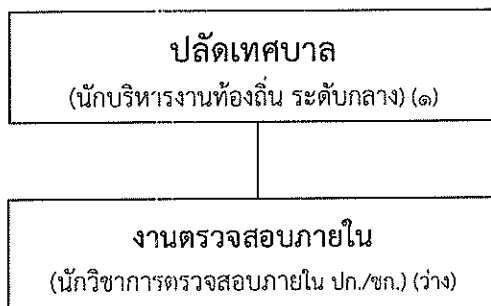
โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๔

ระดับ	ผอ. ศูนย์ฯ	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
						ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๑	๑	-	๒	-	๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรเงินสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นใด	
๑	นางนิรมล บุสพนา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๕,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐	
๒	นางพิชญา แสนพาน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	๔๖๗,๖๕๐	
๓	สืบนักปลัดเทศบาล นางสงกรานต์ พรมเสน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๓๐x๑๒)	-	๕๗๗,๗๒๐	
๔	นายธีระยุทธ ไชยมาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	-	๓๘๓,๓๒๐	
๕	นางสาวณิสา พุทธิจันทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐	
๖	นางสาวพรนภา บุญสูง	บัญชีบัณฑิต	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๒๕๐x๑๒)	-	๒๕๕,๘๘๐	
๗	นายธนโชติ บุศดาวงค์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการจัดการ)	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๕๐x๑๒)	-	๔๒๒,๖๕๐	
๘	นายธีรวัฒน์ วงษ์เล็ก	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๕๑,๕๕๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	๒๕๑,๕๕๐	
๙	นางสาวนิศา กิ่งทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๗๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑๕๕,๑๖๐ (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	๑๕๕,๑๖๐	
๑๐	นายศราวุธ ศรีวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	
๑๑	นายแดนชัย บุญสูง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๗๒๐ (๑๐,๕๖๐x๑๒)	-	๑๒๖,๗๒๐	
๑๒	นายเชษฐาญญ ลุงวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานปฏิบัติงาน	-	-	คนงานปฏิบัติงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
จำนวนรวมตามมติ ก.พ.ร. สำนักปลัดเจนีโย												
๑												

ทำขึ้น ณ วันที่ ๒๕/๐๕/๒๕๖๓

ครุฑ

(นายสมนึก ชัยศิริ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานและบุคลากรส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๓	นางรัตนา สุนทพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑.๒)	๕๐๔,๒๔๐
๑๔	(ว่าง)		๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑.๒)	(ว่างเต็ม)
๑๕	นางสาวคานา ไพจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขก.	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขก.	๓๘๖,๐๐๐ (๓๖๐,๐๐๐x๑.๒)	๓๘๖,๐๐๐
๑๖	(ว่าง)					๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นางจุไรรัตน์ ทองแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	-	๓๑๘,๙๖๐
๑๘	นายสุพจน์ รูปใส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๑๙	นางสาวนิตยา หอมเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๖,๙๖๐
๒๐	นางช่วง		๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	(ว่างเต็ม)
๒๑	(ว่าง)		๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	(ว่างเต็ม)
๒๒	นางพรทิพย์ บุตดี	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๕๖,๒๔๐ (๒๑,๓๕๐x๑.๒)	๒๕๖,๒๔๐
๒๓	นายณัฐพล วรรณสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๗๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑.๒)	๑๖๕,๑๒๐
๒๔	นายวุฒิไกร รูปใส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๘๑,๔๔๐
๒๕	นายอวิชัย ไชยมงคล	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานเสียน้ำประปา	-	-	พนักงานเสียน้ำประปา	-	-	๑๓๑,๖๔๐
				ครั้งใหม่	๓๖/๒๕๖๒		๓๖/๒๕๖๒			ค

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานและบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๖	นางเพชรขนิฐ ภาณุพรณ์ (ว่าง)	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (การพยาบาล)	๗๒-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๒-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๒,๑๐๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๑๖๐ (ว่างเดิม)
๒๗			๗๒-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๒-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๒๒,๒๔๐ (ว่างเดิม)
๒๘	นางสาวสุจิตรา จารุจิตร	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๗๒-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๒-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๒๙	นางสาวสุรชนี วงศ์การ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๕๖๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๓๐	นายปรายชัย แสงเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบริหารธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๒๖,๓๒๐ (๑๐,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๓๒๐
กองการศึกษา												
๓๑	นางพัชรีดา วงศ์การ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๖,๑๐๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๑๖๐ (ว่างเดิม)
๓๒	(ว่าง)	(ว่าง)	๗๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	(ว่าง)	(ว่าง)	๗๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๓	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ป.ก./ข.ก.	๗๒-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๓	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ป.ก./ข.ก.	๒๔๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	นายอาทิตย์ บุญสูง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๒๐๐ (๑๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๒๐๐
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาวัน											
๓๖	นางสาวอนัญญิณ ชัยพร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๒-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๔๔	ครู	คศ.๓	๗๒-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๔๔	ครู	คศ.๓	๓๘๓,๐๔๐ (๓๑,๙๒๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรร
๓๗	นางจินตลา ไชยมมาตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๒-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๔๔	ครู	คศ.๓	๗๒-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๔๔	ครู	คศ.๓	๓๘๔,๔๔๐ (๓๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรร
๓๘	นางดาวเรือง วงศ์แสนชัย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๒-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๔๔	ครู	คศ.๒	๗๒-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๔๔	ครู	คศ.๒	๓๖๕,๕๖๐ (๓๐,๔๖๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรร
ดิ												

(นายสมนึก ชัยศิริ)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาวัน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๙	(ว่าง)		๓๒-๒-๐๘-๖-๐๐๑๒๘	ครู	คศ.๑	๓๒-๒-๐๘-๖-๐๐๑๒๘	ครู	คศ.๑	๓๕๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กรมจัดสรร
๔๐	นางสาวจริยา เจริญกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนากุมารชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๗๐,๔๔๐ (๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	อปท.สมบท
๔๑	นางรุ่งนภา จันทพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๔,๕๖๐ (๑,๑๑๖x๑๒)	-	-	อปท.สมบท
๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)		๓๒-๒-๑๒-๓๐๒๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/ชก.	๓๒-๒-๑๒-๓๐๒๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม

รับชอบตามมติ ก.พ.จ.จำนวนเจ็ด
 ครั้งที่.....๕/๒๕๖๒ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒
 (นายสมนึก ชัยศิริ)
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ
 หน่วยงานการกลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาวิ่ง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลนาวิ่ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลตำบลนาวิ่ง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาวัง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาวัง เห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาวัง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

การบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตามภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่วางไว้ โดยเฉพาะสามารถแก้ไขปัญหาและสร้างความพึงพอใจให้แก่ชุมชนท้องถิ่นสูงสุด ถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการบริหารงานของเทศบาล ดังนั้น เพื่อสร้างมาตรฐานและกลไกในการบริหารสำหรับผู้บริหารและพัฒนาความชำนาญการ ของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลนาวัง จึงได้วางแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง

๒. จัดให้มีหรือส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม ทศนศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

๓. สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคน มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองตอบนโยบายของฝ่ายบริหารและความต้องการของประชาชน

๔. วางมาตรการหรือจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหาย ความผิดพลาด ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความประมาท เลินเล่อ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือแม้แต่โดยเจตนาทุจริต

๕. สร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีสารสนเทศ เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๖. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยใช้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๖.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๖.๒ การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน

๖.๓ การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล

๖.๔ การให้รางวัลจิตใจ และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

๖.๕ การให้ออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ความสามารถและความอดสาหัส คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสม

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลนาหว้า จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของเทศบาลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสมและความจำเป็น ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือ โอน (ย้าย) มาใหม่

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษาหรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลนาวิ่งหรืองบประมาณสนับสนุน สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตร

กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลนาวัง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด

ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ เป็นที่ไว้วางใจและพึงพอใจแก่ประชาชน ตลอดจนมีความประพฤติดีมีความสำนึกในหน้าที่ จึงประกาศกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาวัง ดังนี้

ก. ความรับผิดชอบ

๑. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความชำนาญการในการปฏิบัติงาน มีความรอบคอบระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดและต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความสามารถ คลอดเวลา

๒. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน และต้องรักษาความมั่นใจของผู้ใช้ผลงานของตน

ข. ความซื่อสัตย์

๑. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ต้องตระหนักว่าตนต้องมีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

๒. การปฏิบัติงานที่ไม่ถือเป็นความลับของหน่วยงาน ต้องสามารถตรวจสอบได้

๓. ต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

๔. ต้องไม่ขอรับบริจาคหรือรับของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะพึงให้กันโดยเสน่หาในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่และต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันมิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ค. ความเสมอภาค

๑. ต้องให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปด้วยความเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ
๒. ต้องวางตัวเป็นกลางในการแก้ไขปัญหาที่เทศบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง และอยู่บนพื้นฐานของ

ความเป็นธรรม

ง. การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม

๑. ต้องยกย่องให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้อื่น
๒. ต้องไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนและไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม
๓. ต้องไม่ช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้มีการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบหรือให้ผู้กระทำผิดหลุดพ้นจากความรับผิดชอบทั้งหมดหรือบางส่วน

จ. ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสีย ผิดศีลธรรมและจารีตประเพณี

๑. ต้องไม่มีพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรมจารีตประเพณีอันดีงามและไม่ล่วงละเมิดผู้อื่นทั้งทางกายและ

วาจา

๒. ต้องไม่แต่งเครื่องแบบหรือแต่งกายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลนางัว เข้าไปในสถานที่อันไม่ควร

๓. ต้องไม่เสพสุราหรือสิ่งมีเมาทุกชนิดในสถานที่ราชการ ทั้งในและนอกเวลา เว้นแต่เมื่อมีการจัดงานของเทศบาล

๔. ต้องไม่ดื่มสุราจนเสียเกียรติ หรือดื่มสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหาย หรือเสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรีแห่งหน้าที่ราชการ

๕. ต้องไม่เล่นการพนันทุกประเภทในสถานที่ราชการ หรือสถานที่พักของทางราชการหรือในระหว่างที่เดินทางไปปฏิบัติราชการ

๖. ต้องไม่ทะเลาะวิวาท หรือส่งเสียงในสถานที่ราชการ หรือสถานที่พักของทางราชการ จนก่อให้เกิดความรำคาญแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมพักอาศัย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจาก ข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลนาวิ่ง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาวิ่ง” ด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาวิ่ง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบและขยันหมั่นเพียร
๒. พึงมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ
๓. พึงปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
๔. พึงเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ผู้ร่วมงานและรักษาชื่อเสียง ภาพพจน์ เกียรติภูมิของหน่วยงาน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลนาวัง

ที่ ๑๒๑/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาวัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลนาวัง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาวัง ในการกำหนดตำแหน่งการสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้มีความสอดคล้องตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาวัง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามแนวทางคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาวัง ประกอบด้วย

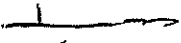
- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาวัง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาวัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพื่อเสนอ ก.ท. จ.อำนาจเจริญ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สำเนาถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายประยงค์ บุญทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาวัง

สำเนาถูกต้อง



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาวิ่ง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประยงค์ บุญทอง	นายกเทศมนตรีตำบลนาวิ่ง/ประธานกรรมการ	ประยงค์ บุญทอง
๒	นางนิรมล พูลพนา	ปลัดเทศบาลตำบลนาวิ่ง/กรรมการ	นิรมล พูลพนา
๓	นางพิชญา แสนพาน	รองปลัดเทศบาล/กรรมการ	พิชญา แสนพาน
๔	นางเพชรชมพู เกษสุพรรณ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/กรรมการ	เพชรชมพู เกษสุพรรณ
๕	นางรัตนา สุนุกพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	รัตนา สุนุกพันธ์
๖	นางสงกรานต์ พรหมเสน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการและเลขานุการ	สงกรานต์ พรหมเสน
๖	นางธีระยุทธ ไชยมาตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	ธีระยุทธ ไชยมาตร
๗	นางสาวสุนิสา พุทธพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ	สุนิสา พุทธพันธ์

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายประยงค์ บุญทอง
ประธานฯ

- คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ทุกท่าน วันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลนาวิ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ครบกำหนดระยะเวลาใช้บังคับในปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ ซึ่งเทศบาลตำบลนาวิ่ง ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใหม่ ในห้วงระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการวางแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในห้วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีความสอดคล้องตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลนาวิ่ง ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

นายประยงค์ บุญทอง
ประธานฯ

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

- เพื่อร่วมกันพิจารณา ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ที่ฝ่ายเลขาได้จัดทำเสร็จและมาเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา

- ขอเชิญท่านปลัดเทศบาล ชี้แจงระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อที่ประชุมครับ

นางนิรมล พูลพนา
ปลัดเทศบาล

เรียนท่านประธาน คณะกรรมการทุกท่าน ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลนาวิ่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ซึ่งทางเทศบาลตำบลนาวิ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีใหม่ ในห้วงระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งทาง ก.ท.จ. อำนาจเจริญ ได้มีหนังสือแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หากภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ อบท. จะต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นก่อนเสนอ ก.ท.จ. พิจารณา ทั้งนี้ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งว่างก่อน

- จากการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล พบว่า ขณะนี้เทศบาลตำบลนาวิ่ง มีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ที่ ร้อยละ ๓๓.๓๙ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายประยงค์ บุญทอง
ประธานฯ

- ตามที่ท่านปลัดเทศบาลได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไปแล้วนั้น เราควรจะกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงขอให้แต่ละสำนัก/กอง พิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งและภาระงานให้มีความเหมาะสม

นายธีระยุทธ ไชยมาตร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่งานบริหารงานบุคคลได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ทุกท่านได้ร่วมพิจารณาในวันนี้ เบื้องต้น ได้ดำเนินการจัดทำร่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามหนังสือสั่งการจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อ ๔ ข้อย่อย ๔.๕ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามหนังสืออำเภอเมืองอำนาจเจริญ ที่ อจ ๐๐๒๓.๗/ว ๓๗๖๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เดิมเนื่องจากเห็นว่ามีตำแหน่งและภาระงานที่เหมาะสม และไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- | | |
|--|---|
| นางสงกรานต์ พรหมเสน
กรรมการ/เลขานุการ | - เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล กรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดิฉันพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสม ซึ่งในขณะนี้เราได้ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลมาแล้วถือว่า อัตรากำลังของสำนักปลัดครบจำนวนตามกรอบอัตรากำลังแล้ว จึงเห็นว่าไม่กระทบ ภาระค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ของ พ.ร.บ.ระเบียบ บริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม |
| นางรัตนา สุนุกพันธ์
กรรมการ | - เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองคลัง มีการปรับยุบ และเพิ่มตำแหน่ง จากนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีค่ะ จึงเห็นปรับแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีใหม่ ค่ะ |
| นางพิชญา แสนพาน
รองปลัดเทศบาล | - เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันในฐานะรักษาการผู้อำนวยการ กองช่าง ได้พิจารณากรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กองช่าง ยังมีอัตรากำลังและภาระงานที่เหมาะสม เห็นควรคงไว้ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ค่ะ |
| นางเพชรชมพู เกษสุพรรณ
กรรมการ | - เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พิจารณาแล้วเห็นว่าตามกรอบอัตรากำลังเดิม มีความเหมาะสมและสมดุล กับภาระงานแล้ว จึงเห็นควรคงกรอบอัตรากำลังไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม ค่ะ |
| นางพัชริดา วังสการ
กรรมการ | - เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่านในส่วนของกองการศึกษา พิจารณา แล้ว ตามหนังสือสั่งการจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ข้อ ๕ การกำหนด ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อ๔ ข้อย่อย ๔.๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ที่แจ้งว่า ข้าราชการครู หรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงิน อุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งได้ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถ สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจาก สำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องเพิ่มกรอบ อัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ค่ะ |
| นายประยงค์ บุญทอง
ประธานฯ | - ท่านคณะกรรมการทุกท่าน ก็คงครบทุกส่วนราชการแล้ว เนื่องจากเป็นการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งแรกที่ได้จัดทำ และ ส่ง ก.ท.จังหวัดอำนาจเจริญ
- มีท่านใดมีข้อเสนอหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอให้ฝ่ายเลขานุการ จำนวนบุคลากรที่มีคนครองและไม่มีคนครองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ของทุกส่วนราชการให้ที่ประชุมได้รับทราบอีกครั้งครับ |
| นายธีระยุทธ ไชยมาตร
ผู้ช่วยเลขานุการ | - ผมขอสรุปจำนวนตำแหน่ง / อัตรากำลังของบุคลากร ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของทุกส่วนราชการ ดังนี้ |

โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๑๐ อัตรา
 ๒. กองคลัง จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
(ยุบกรอมนักวิชาการเงินและบัญชี เพิ่มกรอบ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)
 ๓. กองช่าง จำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
 ๔. กองสาธารณสุข จำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
 ๕. กองการศึกษา จำนวน ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา
 ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ยังไม่มีคนครอง ว่าง ๑ อัตรา
- แยกเป็น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้
๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๕ อัตรา มีคนครอง ๑๗ อัตรา ว่าง ๘ อัตรา
 ๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
(เพิ่มกรอบ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
 ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตรา

นายประยงค์ บุญทอง
ประธานฯ

- หัวหน้าส่วนราชการแต่ละท่านได้พิจารณาอัตรากำลังของแต่ละสำนัก/กอง แล้วและ
แจ้งยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม จึงถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลนาวิ่ง และให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ พิจารณาให้ความ
เห็นชอบต่อไป
- มีท่านใดมีข้อเสนอหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ดังนี้

๑. เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง และ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. ให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง และ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
และประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

นายประยงค์ บุญทอง
ประธานฯ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีท่านใดเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณ
คณะกรรมการทุกท่าน ที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ และขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) สุนิสา พุทธจันทร์ ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุนิสา พุทธจันทร์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) สงกรานต์ พรหมเสน ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสงกรานต์ พรหมเสน)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) นิรมล พูลพนา ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางนิรมล พูลพนา)
ปลัดเทศบาล/กรรมการ

(ลงชื่อ) ประยงค์ บุญทอง ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประยงค์ บุญทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาวิ่ง/ประธานกรรมการ

