แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าไม้

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๙

****

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าไม้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าไม้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าไม้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าไม้ สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าไม้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าไม้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าไม้ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่าไม้เป็นประธานคณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของทางเทศบาลตำบลท่าไม้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าไม้ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าไม้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามแผนการพัฒนาสี่ปีของเทศบาลตำบลท่าไม้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

"ท่าไม้เป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน"

พันธกิจ/เป้าประสงค์

๑. พัฒนาให้เทศบาลตำบลท่าไม้เจริญก้าวหน้า เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงและการจัดการเศรษฐกิจชุมชนของท้องถิ่น

๓. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ทันสมัยต่อเนื่องตลอดชีวิต บำรุงและส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา

๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕. พัฒนาและส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การจัดการด้านกายภาพของเมืองเป็นระเบียบ สวยงาม มีสิ่งบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และการคมนาคมที่มีคุณภาพและพอเพียงยิ่งขึ้น

๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง พอเพียง และเด็กเยาวชนและประชาชน ได้รับการศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติเพิ่มขึ้น

๓. เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาที่ทันสมัยและมีการส่งเสริมด้านกีฬา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๔. สิ่งแวดล้อมของเมืองไม่เป็นมลพิษ และมีระบบการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ประชาชนมีสุขภาพชีวิตและพลานามัยที่สมบูรณ์ รวมทั้งบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

๖. การบริหารและการพัฒนาของเทศบาลมีประสิทธิภาพครบถ้วนสมบูรณ์ในทุกๆด้าน อันส่งผลให้เกิดการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว และมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยิ่งขึ้น

๔.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าไม้

๔.๑.๑ หลักและแนวความคิดในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลท่าไม้ประกอบด้วย

๔.๑.๑.๑ ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๔.๑.๑.๒ แผนชุมชน

๔.๑.๑.๓ นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

๔.๑.๑.๔ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๔.๑.๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

๔.๑.๑.๖ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๔.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าไม้

“ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล” เป็นการกำหนดภารกิจหลักในการพัฒนาที่จะต้องดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลในการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชนและศักยภาพของเทศบาล

“แนวทางการพัฒนาเทศบาล” เป็นการกำหนดวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาเทศบาลภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละด้านๆ ที่กำหนดไว้

แนวทางการพัฒนา เป็นการกำหนดวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาประจำปีของเทศบาลโดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละด้านที่กำหนดไว้ และแนวทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการในปัจจุบัน และศักยภาพที่มีอยู่มาพิจารณากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา ซึ่งจะเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา แผนงานหลัก แผนงานย่อย และโครงการในช่วงปี เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ๒๐ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน ทางเดินเท้าให้มีคุณภาพ
- แก้ไขการระบายน้ำไม่ทันและน้ำท่วมขัง
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการสาธารณูปโภค และไฟฟ้า
- การพัฒนาที่ดิน
- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

- การส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
- งานสวัสดิการทางสังคม
- ส่งเสริมด้านนันทนาการ
- ส่งเสริมการศึกษา
- ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยสังคม
- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล
- ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจดี ชีวิตมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วม สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมอาชีพ การเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม
- การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม และการค้าสู่สากล
- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมและการขนส่ง
- การส่งเสริมสนับสนุนและบำรุงรักษาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
- การผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

- การพัฒนาสังคมและสังคมสงเคราะห์
- การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- การสาธารณสุข
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- การส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานสะอาดและพลังงานจากการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

- การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติและพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน

- การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- การปรับปรุง พัฒนาสถานที่ พัสดุและทรัพย์สินสำหรับการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกในการทำงาน
- การส่งเสริมการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

๔.๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี

วิสัยทัศน์

"เมืองแห่งการท่องเที่ยว ศูนย์กลางการค้าภาคตะวันตกสู่สากล สังคมอยู่เป็นสุข"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและวิถีวัฒนธรรม ชุมชนอย่างยั่งยืน

- พัฒนา ยกระดับแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานสากล
- ปรับปรุงการบริการและสาธารณูปโภคพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านเรื่องราวด้านการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนด้านการอนุรักษ์และพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุนสู่สากล

- เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์
- ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่รองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการและแรงงานวิชาชีพ เพื่อรองรับธุรกิจการค้าสู่สากล
- ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และการค้ากับกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขง(GMS)และประเทศอื่นๆ
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการค้าสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมความเป็นเมืองน่าอยู่

- ส่งเสริมการบริโภค จำหน่าย และผลิตอาหารปลอดภัยในทุกระดับ
- ส่งเสริมความมั่นคงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวอำเภอชายแดน
- ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดในทุกชุมชนของจังหวัด
- ส่งเสริมวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน

๔.๕ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๔.๕.๑ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของประชาชน การเดินทางสัญจรไปมาสะดวกปลอดภัย ถนนมีคุณภาพที่ดี ไฟฟ้าสาธารณะสว่างไสวอยู่เสมอมีระบบการระบายน้ำที่ดี มีการจัดการในการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีระบบ ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕.๒ มุ่งพัฒนาให้เทศบาลเป็นเมืองที่น่าอยู่มีระบบการดูแลพื้นที่สาธารณะให้มีความสะดวก มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม

๔.๕.๓ มุ่งแก้ปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลให้ลดน้อยลงให้ได้มากที่สุดถึงจะไม่หมดไปทีเดียวแต่มุ่งหวังที่จะให้เหลืออยู่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขลดปัญหาการลักเล็กขโมยน้อยที่เกิดจากผู้ที่ติดยาเสพติดประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕.๔ เสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีการร่วมแรงร่วมใจกันของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

๔.๕.๕ พัฒนาด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนทุกคนในเขตเทศบาลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๒ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องมาจากเยาวชนเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๔.๕.๖ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนต่างๆ ภายในเขตเทศบาลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ จัดให้มีการส่วนเสริมอาชีพหลักและอาชีพเสริมอันจะส่งผลให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ในสังคมยุคปัจจุบัน

๔.๕.๗ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล และการเมืองท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้

๔.๕.๘ ส่งเสริมการดำเนินงานของอาสาสมัครชุมชนในด้านต่างๆ อาทิเช่น อาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน และมุ่งสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในด้านการบรรเทาสาธารณภัย ทั้งภายในและภายนอกเขตเทศบาล

๔.๕.๙ มุ่งจรรโลงพระพุทธศาสนา โดยการจัดให้มีการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีอันดีงามที่สืบทอดต่อกันมา สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับสังคมไทยและท้องถิ่นตลอดไป

๔.๖ ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลท่าไม้ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดประชาชนทุกพื้นที่ มีความเกี่ยวข้องกับเทศบาลในพื้นที่นั้นๆ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต ดังนั้นท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทุกคน โดยเฉพาะบทบาทการบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริการน้ำประปา ไฟฟ้าและถนน รวมทั้งคุณภาพชีวิต เช่น การดูแลผู้สูงอายุเด็กและเยาวชน สนับสนุนด้านการศึกษา ช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้พิการ ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้ระดมความเห็นจากประชาชนและบุคลากรของเทศบาลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ความต้องการของประชาชน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ขององค์กรที่จะมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ และความประสงค์ที่กำหนด โดยแยกเป็น ๒ ด้าน คือ ปัญหาภายนอกองค์กรและปัญหาภายในองค์กร

๑. ปัญหาภายนอกองค์กร

(๑) ความไม่แน่นอนในการแบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) ไม่มีความชัดเจนในนโยบายของแต่ละหน่วยงาน

(๓) ระเบียบกฎหมายมีขั้นตอนมาก

(๔) ประชาชนขาดความร่วมมือในการบริหารงาน

๒. ปัญหาภายในองค์กร

(๑) บุคลากรยังขาดความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

(๔) การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม

(๕) บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการทำงานค่อนข้างจำกัด

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT Analysis

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตโดยเทคนิค SWOT Analysis ปรากฏผลดังนี้

ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

ในการพิจารณาปัญหา/ความต้องการของท้องถิ่น โดยระดมความเห็นเกี่ยวกับปัญหา/ความต้องการทั้งจากองค์กรเอกชน/ประชาชน ผู้แทนชุมชน เมื่อนำปัญหา/ความต้องการด้านต่างๆ มาประเมินผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลท่าไม้ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลำดับที่ ๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคม
ลักษณะ ถนนในเทศบาลหลายสายเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
ขอบเขต ถนนที่เป็นลูกรังควรได้รับการซ่อมแซม ปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน

ลำดับที่ ๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำประปา
ลักษณะ บางพื้นที่ไม่มีน้ำประปา ทำให้ราษฎรเดือดร้อนในการอุปโภคบริโภค
ขอบเขต เทศบาลตั้งงบประมาณอุดหนุนในการเดินท่อเมนประปาภายในหมู่บ้าน

ลำดับที่ ๓ ปัญหาการขาดแคลนไฟฟ้าสาธารณะ
ลักษณะ พื้นที่ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะทำให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนในการสัญจรไปมา และอาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ขอบเขต เทศบาลต้องติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

ลำดับที่ ๔ ปัญหาการระบายน้ำ
ลักษณะ ถนนหลายสายท่อระบายน้ำอุดตันและถนนบางสายไม่มีท่อระบายน้ำทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังและส่งกลิ่นเหม็น
ขอบเขต ตั้งปรับปรุงและก่อสร้างท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ลำดับที่ ๑ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพและรายได้แก่ประชาชน
ลักษณะ ประชาชนว่างงานและการค้าไม่เป็นระเบียบ
ขอบเขต อบรมความรู้ด้านอาชีพต่างๆ

๓. ด้านสังคม

ลำดับที่ ๑ ปัญหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
ลักษณะ เทศบาลไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
ขอบเขต ปรับปรุงบริเวณลำห้วยคร้อพนันเพื่อให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

ลำดับที่ ๒ ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน
ลักษณะ ประชาชนบางส่วนยังติดยาเสพติดและสุขภาพอนามัยของประชาชนและผู้สูงอายุ
ขอบเขต จัดระเบียบและความเรียบร้อยของบ้านเมือง รักษาความสะอาดและส่งเสริมการออกกำลังกาย

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ลำดับที่ ๑ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์
ลักษณะ เทศบาลขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้บางส่วน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่เก่าชำรุด
ขอบเขต จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียง

ลำดับที่ ๒ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจของประชาชน
ลักษณะ ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับความรู้ไม่สูงมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิ์ของตน
ขอบเขต การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ์พื้นฐานของประชาชน

ลำดับที่ ๓ ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ลักษณะ การโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ การขโมยทรัพย์สินในอาคารบ้านเรือน
ขอบเขต จัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) การจัดเวรยามท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่ ๑ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
ลักษณะ ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น รถขนขยะไม่เพียงพอ , ที่ทิ้งขยะมีน้อย
ขอบเขต ต้องจัดหารถขนขยะเพิ่มและจัดหาที่ดินเพื่อใช้ในการกำจัดขยะอย่างถูกสุขลักษณะ รณรงค์การรีไซเคิลขยะ

ลำดับที่ ๒ ปัญหาการกำจัดน้ำเสีย
ลักษณะ มีแหล่งน้ำเสียในเขตพื้นที่ ก่อให้เกิดโรคระบาด เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค
ขอบเขต ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวม (เทศบาลตำบลท่าไม้,เทศบาลตำบลลูกแกและเทศบาลตำบลท่ามะกา)

ลำดับที่ ๓ ปัญหาการทรุดตัวของตลิ่ง
ลักษณะ แนวตลิ่งบริเวณถนนเลียบแม่น้ำเกิดการทรุดตัว
ขอบเขต ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งเพื่อป้องกันการทรุดตัวและใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน เสริมการออกกำลังกาย

จากการวิเคราะห์และศึกษาความเป็นไปได้ สามารถสรุปจุดอ่อน - จุดแข็ง , โอกาส – อุปสรรค ในการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าไม้ได้ ดังนี้

๑. **<u>จุดแข็งและโอกาส</u>**

ศักยภาพโดยรวมของเทศบาลตำบลท่าไม้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาและถือเป็นจุดแข็งของเทศบาลฯ มีหลายประการ อาทิ การมีทรัพยากรดินและทรัพยากรน้ำที่อุดมสมบูรณ์ พื้นที่ที่กว้างขวาง การคมนาคมขนส่งที่สะดวกสบายทั้งทางน้ำทางบก การมีโรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการอุตสาหกรรม การพาณิชย์และการบริการที่หลากหลายทำให้สามารถจ้างแรงงานเป็นการเพิ่มรายได้และลดปัญหาการว่างงานของราษฎรในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง ประกอบการมีสถานีวิทยุ อสมท.ตั้งอยู่ในพื้นที่ เทศบาลฯ สามารถใช้สื่อที่มีอยู่เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งยังมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ฉะนั้น หากเทศบาลฯสามารถนำจุดเข็งและศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ย่อมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงสุด

๒. **<u>จุดอ่อนและอุปสรรค</u>**

แม้จะศักยภาพและจุดแข็งหลายประการที่จะสามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดแต่ก็มีจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นหลายประการ อาทิ ความตื่นตัวทางการเมือง ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของประชาชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นยังมีน้อย ประกอบกับการที่เทศบาลมีพื้นที่ที่กว้างขวางอันอาจเป็นอุปสรรคในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งไม่สามารถทำได้ทั่วถึงและครอบคลุมทั่วพื้นที่ทั้งหมดของเทศบาล ปัญหาเส้นทางคมนาคมที่ชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อและทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นยังไม่ถูกดึงมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากนักจึงทำให้ท้องถิ่นพัฒนาไม่ได้ไกลเท่าที่ควร

ตาราง SWOT Matrix

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strength) = s	**จุดอ่อน (Weakness) = W**
	๑.ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเสียงข้างมากในสภา ๒.บุคลากรมีความสามัคคี ๓.การคมนาคมสะดวก ๔.ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างเศรษฐกิจพอเพียง ๕.ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ลักษณะเอื้ออาทรกัน	๑.การมีส่วนร่วมของประชาชน มีน้อย ๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ ๓.ประชาชน/พนักงาน/สมาชิกสภาเทศบาลมีการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน แตกต่างกันด้านความคิด ๔. งบประมาณมีจำกัด ๕. ขั้นตอนการทำงานมีมาก
โอกาส(Opportunity) = O ๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเสียงข้างมากในสภา ๒. การบรรจุ แต่งตั้ง การบริหารคนสามารถกระทำได้ ๓. สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ความสามารถ ๕. การเดินทางสัญจรสะดวก	**กลยุทธ์ SO** ๑. ด้านการบริหารจัดการ ๒. ด้านการคมนาคม	**กลยุทธ์ WO** ๑.ด้านการประชาสัมพันธ์ ๒. ด้านบุคลากร ๓.ด้านการศึกษา
ข้อจำกัด /อุปสรรค (Threat) = T ๑. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้ขาดความร่วมมือ	**กลยุทธ์ ST** ๑.ด้านการบริการประชาชน ๒.ด้านกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน	**กลยุทธ์ WT** ๑.ด้านระบบข้อมูลและเทคโนโลยี ๒. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสี่ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทางเดินเท้าให้มีคุณภาพ

(๒) แก้ไขปัญหาการระบายน้ำไม่ทันและปัญหาน้ำท่วมขัง

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการสาธารณูปโภคและไฟฟ้า

(๔) การพัฒนาที่ดินทำกิน การส่งเสริมการปลูกพืชผสมผสาน

(๕) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

๕.๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมอาชีพอื่น และพัฒนาอาชีพเดิมเพื่อเพิ่มรายได้

(๒) งานสวัสดิการทางสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๓) ส่งเสริมด้านนันทนาการ

(๔) ส่งเสริมการศึกษา

(๕) ป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

(๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยสังคม

(๔) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๕ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการกีฬา ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๖ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมือง – การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน

(๓) ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลท่าไม้ พิจารณาว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๔. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕. การจัดการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าไม้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนัก-ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองประปา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี จำนวน ๓๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๙ อัตรา และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ อัตรา แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ อัตรา มีการ จัดวางอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน แต่เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ จึงไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าไม้ ดังกล่าว เทศบาลฯ มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าไม้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานทะเบียนราษฎร์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. <u>กองคลัง</u>** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานเร่งรัดรายได้ **๓. <u>กองช่าง</u>** งานธุรการ งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ **๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานธุรการ งานส่งเสริมสุขภาพ	**๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานทะเบียนราษฎร์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. <u>กองคลัง</u>** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ **๓. <u>กองช่าง</u>** งานธุรการ งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ **๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานธุรการ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. <u>กองการศึกษา</u> งานกีฬาและนันทนาการ งานโรงเรียน **๖. <u>กองประปา</u>** งานผลิตติดตั้งและซ่อมบำรุง งานเร่งรัดรายได้	**๕. <u>กองการศึกษา</u>** งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานโรงเรียน **๖. <u>กองประปา</u>** งานผลิตติดตั้งและซ่อมบำรุง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานเพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ, ปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลฯ จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. **<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>**										
หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่										
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม										
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน										
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๐**	**๑**	**๙**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานบริการและเผยแพร่วิชาการ										
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร์										
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**-**	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**				
ลูกจ้างประจำ										
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๔**	**-**	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ประเภทผู้มีทักษะ										
พนักงานขับรถยนต์	๕	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป										
คนงานทั่วไป	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๙	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม	**๑๖**	**-**	**๑๖**	**๑๖**	**๑๖**	**๑๖**	**-**	**-**	**-**	

๒. **<u>กองคลัง</u>**										
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี										
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน										
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖**	**-**	**๖**	**๖**	**๖**	**๖**	**-**	**-**	**-**	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้										
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>										
คนงานทั่วไป	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๓**	**-**	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	**-**	**-**	**-**	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>										
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**-**	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
๓. **<u>กองช่าง</u>**										
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ										
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค										
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รวม	**๔**	**-**	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
ลูกจ้างประจำ										
ผู้ช่วยช่าง	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างศิลป์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป										
คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓**	**-**	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	**-**	**-**	**-**	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**										
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓**	**-**	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	**-**	**-**	**-**	
ลูกจ้างประจำ										
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม										
คนงานประจำรถขยะ	๓	-	๓	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับยุบกรอบเนื่องจากเกษียณอายุ
รวม	**๓**	**-**	**๓**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ประเภทผู้มีทักษะ										
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	

๕. **กองการศึกษา**										
ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ										
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานโรงเรียน										
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๕**	**๑**	**๔**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป										
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๔**	**-**	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖. **กองประปา**										
ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผลิตติดตั้งและซ่อมบำรุง										
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้										
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔**	**๑**	**๓**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๗๓**	**๔**	**๖๙**	**๗๒**	**๗๒**	**๗๒**	**๑**	**-**	**-**	

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ๖๒,๒๙๕,๕๕๕.- บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๒๙,๔๕๐,๕๐๐.- บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๗,๙๐๘,๖๐๓- บาท ๑๗,๙๐๘,๖๐๓.- บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๕ ๖๐.๘๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าไม้

เทศบาลตำบลท่าไม้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล,ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแบบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยใช้วิธีการพัฒนา ดังนี้

๑. การฝึกอบรม ในสถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการ โดยการเน้นหลักสูตรการพัฒนาองค์การเป็นหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลง ของระเบียบกฎหมาย นโยบาย การถ่ายโอนภารกิจ ภาระหน้าที่ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิถีชีวิตของสังคม ภาวะเศรษฐกิจและการเมืองของท้องถิ่น

๒. การศึกษาดูงาน สถานที่ของราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ สร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการนำแบบอย่างที่ดีของการศึกษาดูงานมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของการสนองนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของทางราชการ

การพัฒนาพนักงานเทศบาล,ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลจะดำเนินการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลท่าไม้ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยานั้น

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คุณธรรมต่อหน้าที่การงาน

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคปราศจากอคติ ตั้งใจมุ่งมั่นโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานขอผู้อื่นมาเป็นของตน

คุณธรรมจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่างเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๑๔ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๑๕ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้ไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

****