



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าไม้

อำเภอน่าน จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

\*\*\*\*\*

**การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์**

## ๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าไม้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าไม้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ 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 สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าไม้ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่าไม้ เป็นประธานคณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของทางเทศบาลตำบลท่าไม้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าไม้ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าไม้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อยางไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(พนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามแผนการพัฒนาระยะ ๓ ปีของเทศบาลตำบลท่าไม้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“ท่าไม้เป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน”

### พันธกิจ/เป้าประสงค์

๑. พัฒนาให้เทศบาลตำบลท่าไม้เจริญก้าวหน้า เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงและการจัดการเศรษฐกิจชุมชนของท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ทันสมัยต่อเนื่องตลอดชีวิต บำรุงและส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. พัฒนาและส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การจัดการด้านกายภาพของเมืองเป็นระเบียบ สวยงาม มีสิ่งบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการ และการคมนาคมที่มีคุณภาพและพอเพียงยิ่งขึ้น
๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง พอเพียง และเด็กเยาวชนและประชาชน ได้รับการศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติเพิ่มขึ้น
๓. เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาที่ทันสมัยและมีการส่งเสริมด้านกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๔. สิ่งแวดล้อมของเมืองไม่เป็นมลพิษ และมีระบบการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕. ประชาชนมีสุขภาพชีวิตและพละนาถมยที่สมบูรณ์ รวมทั้งบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น
๖. การบริหารและการพัฒนาของเทศบาลมีประสิทธิภาพครบถ้วนสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน 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 ซึ่งจะประกอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา แผนงานหลัก แผนงานย่อย และโครงการในช่วงปีเทศบาลตำบลท่าไม้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางในการพัฒนาเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ๒๐ แนวทางการพัฒนาดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน 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 การพาณิชย์กรรม และการค้าสู่สากล
  - อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**
- การคมนาคมและการขนส่ง
  - การส่งเสริมสนับสนุนและบำรุงรักษาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
  - การผังเมือง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม**
- การพัฒนาสังคมและสังคมสงเคราะห์
  - การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
  - การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
  - การสาธารณสุข
  - การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
  - การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
  - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ
  - การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
  - การส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานสะอาดและพลังงานจากการเกษตร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม**
- การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
  - การส่งเสริมอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและพิพิธภัณฑสถานพื้นบ้าน

- การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- การปรับปรุง พัฒนาสถานที่ พัสตุดและทรัพย์สินสำหรับการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกในการทำงาน
- การส่งเสริมการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

#### ๔.๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี

##### วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งการท่องเที่ยว ศูนย์กลางการค้าภาคตะวันตกสู่สากล สังคมอยู่เป็นสุข”

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและวิถีวัฒนธรรมชุมชนอย่างยั่งยืน

- พัฒนา ยกระดับแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานสากล
- ปรับปรุงการบริการและสาธารณูปโภคพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านเรื่องราวด้านการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนด้านการอนุรักษ์และพัฒนาการท่องเที่ยว

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุนสู่สากล

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

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมความเป็นเมืองน่าอยู่

- ส่งเสริมการบริโภค จำหน่าย และผลิตอาหารปลอดภัยในทุกกระดับ
- ส่งเสริมความมั่นคงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวอำเภอยั่งยืน
- ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดในทุกชุมชนของจังหวัด
- ส่งเสริมวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน

#### ๔.๕ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๔.๕.๑ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของประชาชน การเดินทางสัญจรไปมาสะดวกปลอดภัย ถนนมีคุณภาพที่ดี ไฟฟ้าสาธารณะสว่างไสวอยู่เสมอมิมีระบบการระบายน้ำที่ดี มีการจัดการในการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีระบบ ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕.๒ มุ่งพัฒนาให้เทศบาลเป็นเมืองที่น่าอยู่มีระบบการดูแลพื้นที่สาธารณะให้มีความสะอาด มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม

๔.๕.๓ มุ่งแก้ปัญหาเสพติดในเขตเทศบาลให้ลดน้อยลงให้ได้มากที่สุดถึงจะหมดไปทีเดียวแต่มุ่งหวังที่จะให้เหลืออยู่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขลดปัญหาการลักเล็กขโมยน้อยที่เกิดจากผู้ติดยาเสพติดประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๕.๔ เสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีการร่วมแรงร่วมใจกันของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

๔.๕.๕ พัฒนาด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนทุกคนในเขตเทศบาลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๒ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากเยาวชนเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๔.๕.๖ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนต่างๆ ภายในเขตเทศบาลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ จัดให้มีการส่งเสริมอาชีพหลักและอาชีพเสริมอันจะส่งผลให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ในสังคมยุคปัจจุบัน

๔.๕.๗ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล และการเมืองท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้

๔.๕.๘ ส่งเสริมการดำเนินงานของอาสาสมัครชุมชนในด้านต่างๆ อาทิเช่น อาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน และมุ่งสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในด้านการบรรเทาสาธารณภัย ทั้งภายในและภายนอกเขตเทศบาล

๔.๕.๙ มุ่งจรรโลงพระพุทธศาสนา โดยการจัดให้มีการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ และส่งเสริมประเพณีอันดีงามที่สืบทอดต่อกันมา สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่กับสังคมไทยและท้องถิ่นตลอดไป

## ๔.๖ ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

### ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลท่าไม้ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดประชาชนทุกพื้นที่ มีความเกี่ยวข้องกับเทศบาลในพื้นที่นั้นๆ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต ดังนั้นท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทุกคน โดยเฉพาะบทบาทการบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การบริการน้ำประปา ไฟฟ้าและถนน รวมทั้งคุณภาพชีวิต เช่น การดูแลผู้สูงอายุเด็กและเยาวชน สนับสนุนด้านการศึกษาช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้พิการ ตลอดจนการช่วยเหลือปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

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

### ๑. ปัญหาภายนอกองค์กร

- (๑) ความไม่แน่นอนในการแบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๒) ไม่มีความชัดเจนในนโยบายของแต่ละหน่วยงาน
- (๓) ระเบียบกฎหมายมีขึ้นตอนมาก

(๔) ประชาชนขาดความร่วมมือในการบริหารงาน

## ๒. ปัญหาภายในองค์กร

(๑) บุคลากรยังขาดความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

(๔) การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม

(๕) บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการทำงานค่อนข้างจำกัด

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาใน

อนาคตด้วยเทคนิค SWOT Analysis

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตโดยเทคนิค SWOT Analysis ปรากฏผลดังนี้

### ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

ในการพิจารณาปัญหา/ความต้องการของท้องถิ่น โดยระดมความเห็นเกี่ยวกับปัญหา/ความต้องการทั้งจากองค์กรเอกชน/ประชาชน ผู้แทนชุมชน เมื่อนำปัญหา/ความต้องการด้านต่างๆ มาประเมินผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลท่าไม้ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาระดับความสำคัญ 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 ถนนหลายสายที่ระบายน้ำอุดตันและถนนบางสายไม่มีท่อระบายน้ำทำให้เกิด  
ปัญหาน้ำท่วมขังและส่งกลิ่นเหม็น

ขอบเขต ต้องปรับปรุงและก่อสร้างท่อระบายน้ำ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

##### ลำดับที่ ๑ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพและรายได้แก่ประชาชน

ลักษณะ ประชาชนว่างงานและการค้าไม่เป็นระเบียบ

ขอบเขต อบรมความรู้ด้านอาชีพต่างๆ

### ๓. ด้านสังคม

ลำดับที่ ๑ ปัญหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ลักษณะ เทศบาลไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ขอบเขต ปรับปรุงบริเวณลำห้วยศรีพนันเพื่อให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ  
ออกกำลังกาย

ลำดับที่ ๒ ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน

ลักษณะ ประชาชนบางส่วนยังติดยาเสพติดและสุขภาพอนามัยของประชาชนและผู้สูงอายุ

ขอบเขต จัดระเบียบและความเรียบร้อยของบ้านเมือง รักษาความสะอาดและส่งเสริม  
การออกกำลังกาย

### ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ลำดับที่ ๑ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์

ลักษณะ เทศบาลขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้บางส่วน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่เก่าชำรุด

ขอบเขต จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พอเพียง

ลำดับที่ ๒ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจของประชาชน

ลักษณะ ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับความรู้ไม่สูงมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตน

ขอบเขต การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในสิทธิพื้นฐานของประชาชน

ลำดับที่ ๓ ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ลักษณะ การโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ การขโมยทรัพย์สินในอาคารบ้านเรือน

ขอบเขต จัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) การจัดเวรยามท้องถิ่น

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่ ๑ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ลักษณะ ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น รถขนขยะไม่เพียงพอ, ที่ทิ้งขยะมีน้อย

ขอบเขต ต้องจัดหารถขนขยะเพิ่มและจัดหาที่ดินเพื่อใช้ในการกำจัดขยะอย่างถูก  
สุขลักษณะ รมรงค์การรีไซเคิลขยะ

ลำดับที่ ๒ ปัญหาการกำจัดน้ำเสีย

ลักษณะ มีแหล่งน้ำเสียในเขตพื้นที่ ก่อให้เกิดโรคระบาด เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค

ขอบเขต ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวม (เทศบาลตำบลท่าไม้,เทศบาลตำบล  
ลูกแกและเทศบาลตำบลท่ามะกา)

ลำดับที่ ๓ ปัญหาการทรมานตัวของตลิ่ง

ลักษณะ แนวตลิ่งบริเวณถนนเลียบบแม่น้ำเกิดการทรมานตัว

ขอบเขต ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งเพื่อป้องกันการทรมานตัวและใช้เป็นสถานที่พักผ่อน  
หย่อนใจของประชาชน เสริมการออกกำลังกาย

จากการวิเคราะห์และศึกษาความเป็นไปได้ สามารถสรุปจุดอ่อน - จุดแข็ง , โอกาส - อุปสรรค ในการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าไม้ได้ ดังนี้

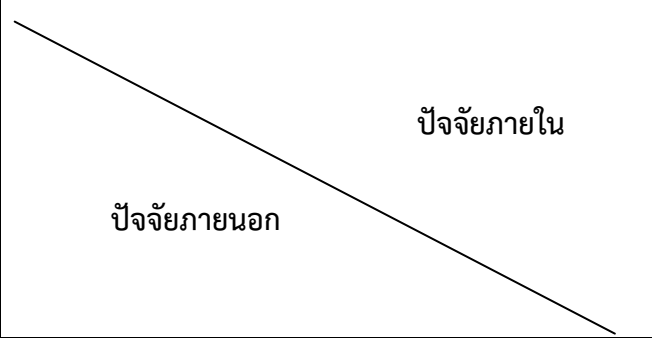
### **๑. จุดแข็งและโอกาส**

ศักยภาพโดยรวมของเทศบาลตำบลท่าไม้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาและถือเป็นจุดแข็งของเทศบาลฯ มีหลายประการ อาทิ การมีทรัพยากรดินและทรัพยากรน้ำที่อุดมสมบูรณ์ พื้นที่ที่กว้างขวาง การคมนาคมขนส่งที่สะดวกสบายทั้งทางน้ำทางบก การมีโรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการอุตสาหกรรม การพาณิชย์และการบริการที่หลากหลายทำให้สามารถจ้างแรงงานเป็นการเพิ่มรายได้และลดปัญหาการว่างงานของราษฎรในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง ประกอบการมีสถานีวิทยุ อสมท. ตั้งอยู่ในพื้นที่เทศบาลฯ สามารถใช้สื่อที่มีอยู่เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งยังมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ฉะนั้น หากเทศบาลฯสามารถนำจุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ย่อมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงสุด

### **๒. จุดอ่อนและอุปสรรค**

แม้จะมีศักยภาพและจุดแข็งหลายประการที่จะสามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด แต่ก็มีจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นหลายประการ อาทิ ความตื่นตัวทางการเมือง ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของประชาชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นยังมีน้อย ประกอบกับการที่เทศบาลมีพื้นที่ที่กว้างขวางอันอาจเป็นอุปสรรคในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งไม่สามารถทำได้ทั่วถึงและครอบคลุมทั่วพื้นที่ทั้งหมดของเทศบาล ปัญหาเส้นทางคมนาคมที่ชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อและทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นยังไม่ถูกดึงมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากนักจึงทำให้ท้องถิ่นพัฒนาไม่ได้ไกลเท่าที่ควร

### ตาราง SWOT Matrix

 <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายใน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายนอก</b></p>	<p><b>จุดแข็ง (Strength) = S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเสียงข้างมากในสภา</li> <li>๒.บุคลากรมีความสามัคคี</li> <li>๓.การคมนาคมสะดวก</li> <li>๔.ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>๕.ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ลักษณะเอื้ออาทรกัน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน (Weakness) = W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การมีส่วนร่วมของประชาชน มีน้อย</li> <li>๒. ขาดการประชาสัมพันธ์</li> <li>๓. ประชาชน/พนักงาน/สมาชิกสภาเทศบาลมีการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน แตกต่างกันด้านความคิด</li> <li>๔. งบประมาณมีจำกัด</li> <li>๕. ขั้นตอนการทำงานมีมาก</li> </ol>
<p><b>โอกาส(Opportunity) = O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเสียงข้างมากในสภา</li> <li>๒. การบรรจุ แต่งตั้ง การบริหารคนสามารถกระทำได้</li> <li>๓. สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม</li> <li>๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ความสามารถ</li> <li>๕. การเดินทางสัญจรสะดวก</li> </ol>	<p><b>กลยุทธ์ SO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านการบริหารจัดการ</li> <li>๒. ด้านการคมนาคม</li> </ol>	<p><b>กลยุทธ์ WO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านการประชาสัมพันธ์</li> <li>๒. ด้านบุคลากร</li> <li>๓. ด้านการศึกษา</li> </ol>
<p><b>ข้อจำกัด /อุปสรรค (Threat) = T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ</li> <li>๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่ได้เท่าที่ควร ทำให้ขาดความร่วมมือ</li> </ol>	<p><b>กลยุทธ์ ST</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ด้านการบริการประชาชน</li> <li>๒.ด้านกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน</li> </ol>	<p><b>กลยุทธ์ WT</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านระบบข้อมูลและเทคโนโลยี</li> <li>๒. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร</li> </ol>

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาห้าปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทางเดินเท้าให้มีคุณภาพ
- (๒) แก้ไขปัญหาการระบายน้ำไม่ทันและปัญหาน้ำท่วมขัง
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการสาธารณสุขโรคและไฟฟ้า
- (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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าไม้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองประปา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี จำนวน ๔๑ อัตรากำลังประจำ ๕ อัตรากำลัง และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๔๑ อัตรากำลังแยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๑ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรากำลัง มีการจัดวางอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน แต่เพื่อเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ จึงไม่ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

### ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าไม้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองการศึกษา</b> งานกีฬาและนันทนาการ งานโรงเรียน  <b>๖. กองประปา</b> งานผลิตติดตั้งและซ่อมบำรุง งานเร่ร่อนรายได้	<b>๕. กองการศึกษา</b> งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานโรงเรียน งานธุรการ  <b>๖. กองประปา</b> งานผลิตติดตั้งและซ่อมบำรุง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานเพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลัง พนักงานระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ, ปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลฯ จึงนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	การครอง ตำแหน่ง		อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>										
หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>										
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>										
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการสังคม</b>										
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>										
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	การครอง ตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</b>										
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-	-๑	-	-	
<b>งานนิติการ</b>										
นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>งานทะเบียนราษฎร</b>										
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>										
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๑</b>	<b>๔</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>										
พนักงานขับรถยนต์	๕	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงาน	๓	-	๓	๓	๓	๓	-	+๑	-	
พนักงานดับเพลิง	๙	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	

## การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>๒. กองคลัง</b>										
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>										
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>งานธุรการ</b>										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>										
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>										
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๑</b>	<b>๖</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>										
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๓. กองช่าง</b>										
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</b>										
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสาธารณูปโภค</b>										
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-๑	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๑</b>	<b>๔</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	

## การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	การครอง ตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>										
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างศิลป์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>										
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>										
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๑</b>	<b>๒</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม คนงานประจำรถยนต์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>										
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
คนงาน	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>+๒</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	

## การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	การครองตำแหน่ง		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>๕. กองการศึกษา</b>										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ นักสันนทาการ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	๑	๑	-	-๑	-	
งานโรงเรียน ครู	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๑</b>	<b>๔</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>๖</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๖. กองประปา</b>										
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	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๑</b>	<b>๓</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
คนงาน	-	-	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗๔</b>	<b>๖</b>	<b>๖๘</b>	<b>๘๔</b>	<b>๘๔</b>	<b>๘๔</b>	<b>+๑๑/-๑</b>	<b>+๓/-๒</b>	<b>-</b>	

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๖๗,๑๗๐,๐๐๐.- บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๓๖,๖๗๗,๕๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๒๓,๐๘๙,๑๓๑.- บาท

๒๓,๗๕๑,๐๔๘.- บาท

คิดเป็นร้อยละ

๓๔.๓๗

๖๔.๗๖