

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลหัวไทร
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวไทร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปีจัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล

เทศบาลตำบลหัวไทร

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....	๔-๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๑๓-๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๑๘
๗. สรุปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๙ - ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒ - ๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐ - ๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล.....	๕๒ - ๕๓
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างเทศบาล.....	๕๓

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลหัวไทร เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราชในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จ.) ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหัวไทรจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวไทรมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวไทรมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวไทรสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหัวไทร ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหัวไทรเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหัวไทรตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหัวไทร เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหัวไทรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหัวไทร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ

หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจมีการต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจมีการต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิด

การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหัวไทร เป็นเทศบาลสามัญ มีอำนาจหน้าที่ภารกิจมากมายตามกฎหมายกำหนด ทั้งที่กำหนดไว้บังคับให้ต้องทำและไม่บังคับ ซึ่งเทศบาลอาจทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามกฎหมายอื่น ๆ อีก ทั้งนี้มีเป้าหมายก็เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน แต่ถึงอย่างไรก็มีข้อจำกัดด้านงบประมาณอยู่บ้าง

จากการรวบรวมข้อมูลประเด็นสภาพของปัญหา ในสาขาการพัฒนาทั้ง ๗ ด้าน อันได้แก่ ด้านโครงการพื้นฐาน, ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสังคม, ด้านการเมืองการบริหาร, ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ด้านการสาธารณสุข, และด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ปรากฏว่าประเด็นหลักของการพัฒนาในแต่ละด้านจะต้องประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัยที่เน้นตัวบ่งชี้ที่จะให้เทศบาลเร่งดำเนินการพัฒนาด้านใดหรือให้มีความสำคัญเรื่องอะไรก่อนหลัง ซึ่งประเด็นหลักในการพัฒนานั้น ประกอบด้วยดังนี้

๑. สภาพของปัญหา
๒. ความต้องการของชุมชน
๓. นโยบาย
๔. ศักยภาพ

ปัญหา /ความต้องการของท้องถิ่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ในส่วนของสภาพปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหัวไทร ซึ่งพอจะค่าลึบความสำคัญของประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

ปัญหา

๑. ปัญหาน้ำประปา
๒. ปัญหาระบบระบายน้ำ
๓. ปัญหาการจราจรในเขตเทศบาลมีความคับคั่ง
๔. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ความต้องการ

๑. ให้มีการก่อสร้าง ถนน ตามตรอกซอย และสะพานเชื่อมต่อ ตำบล หมู่บ้านได้อย่างสะดวก และปลอดภัย
๒. มีระบบไฟฟ้ากำลัง
๓. มีท่าเทียบเรือประมงขนาดใหญ่และมาตรฐาน
๔. ขุดลอกคลองสระเก็บน้ำ และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ด้วยสภาพปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในเขตพื้นที่เทศบาล ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ อีกมาก ดังนี้

ปัญหา

๑. ปัญหาการว่างงาน

ความต้องการ

๑. เน้นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัย
๒. ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๓. ส่งเสริมการเลี้ยงกุ้งกุลาดำแบบยั่งยืน
๔. ส่งเสริมให้มีกลุ่มออมทรัพย์หรือเงินกองทุนชุมชนทุกหมู่บ้านเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๕. ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๖. จัดแบ่งพื้นที่น้ำจืด น้ำเค็มอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ด้านการพัฒนาคนและสังคม

ปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์
๒. ปัญหาการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษาแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง
๓. ปัญหาการจัดศูนย์จรจัด และการควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
๔. ปัญหาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการกำจัดพาหะนำโรค
๕. ปัญหาการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

ความต้องการ

๑. คนหัวโหด เก่ง ดี มีสุข และรักท้องถิ่น มีความภูมิใจบนพื้นฐานของศีลธรรม
๒. ยกย่องคนดี กีดกันคนชั่ว
๓. มุ่งการพัฒนาส่งเสริมเด็กเยาวชน และสตรีเป็นหลัก
๔. มีการเข้มงวดกวาดขันให้ลด ละ เลิก การเล่นเกมพนันและอบายมุข
๕. ส่งเสริมให้มีผู้นำที่มีคุณภาพและจริยธรรมสูง
๖. สร้างจิตสำนึก วิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี รักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
๗. เสริมสร้างให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรต่าง ๆ ระบบครอบครัวอบอุ่นมีความสุขและชุมชนมีความเข้มแข็ง

๘. พัฒนาด้านสุขภาพ โดยเฉพาะเด็ก เยาวชนให้ผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน
๙. เร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตให้ครบถ้วนเพียงพอ และมีมาตรฐาน เช่น โรงพยาบาล สถานีนอนมัย
๑๐. ผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับการดูแลจากภาครัฐ
๑๑. มีสนามกีฬาที่มาตรฐานและสถานที่พักผ่อน
๑๒. จัดให้มีการรักษาพยาบาลทั่วถึง
๑๓. ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน

ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหา

๑. ปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๓. ปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจราจร และป้ายบอกแนว เขต ถนน ตรอก และซอย
๔. ปัญหาด้านอาชญากรรมยาเสพติด

ความต้องการ

๑. สร้างสังคมให้น่าอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยยาเสพติด อบายมุข มอมเมาโดยเน้นวิธีชุมชนบำบัด
๒. ประสานความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐกับองค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. จัดให้มีระบบการจราจรที่ดี และมีสะพานลอย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ รวมทั้งไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชน
๔. ส่งเสริมให้คนมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ปัญหา

๑. ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
๒. ปัญหาการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

๑. สร้างมาตรฐานชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
๒. รณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ทุกกลุ่ม รักและใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่า
๓. จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย และระบบกำจัดขยะมูลฝอยในเขตชุมชนใหญ่ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับพื้นฐาน
๔. จัดทำผังเมืองและแบ่งเขตการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้ชัดเจน

๕. จัดทำโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ทั้งในเขตภูเขา ที่ราบ และชายฝั่ง
๖. จัดให้มีโครงการฟื้นฟูทะเลไทย และทรัพยากรสัตว์น้ำ
๗. ให้มีการออกข้อบังคับตำบลและบังคับให้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างเคร่งครัด
๘. มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลหัวไทร

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น

“เสริมสร้างอาชีพ พัฒนาเทศบาล ให้เป็นเมืองน่าอยู่สู่สังคมที่ยั่งยืน
สืบสานวัฒนธรรม นำบริหาร บริการเป็นเลิศเกิดภูมิปัญญาท้องถิ่น”

๒. พันธกิจ (Mission) การพัฒนาท้องถิ่น

- ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย
- ก่อสร้าง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม
- การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร
- พัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณภาพทางสังคม
- การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นภูมิปัญญาและการกีฬา

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

- ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ลดรายจ่าย
- การคมนาคมขนส่ง สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านกายใจ
- อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เป็นมรดกของอนุชนตลอดไป
- ชุมชนในเขตเทศบาลมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพ
- เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์มรดกทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ตลอดถึงภูมิปัญญา
- ประสิทธิภาพในการบริหาร บริการ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลหัวไทร ได้ยึดหลักในการบริหารการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ดังนั้น จึงได้ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายบริหารราชการของรัฐบาล ๖ ด้านตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๓๒ (๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น (Goals)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย(Targets)			
			ปี ๕๘-๖๐	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐
๑.ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ลดรายจ่ายลง	๑.๑ จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	ปี ๒๕๕๘ มีกลุ่มอาชีพได้รับการสนับสนุนส่งเสริมอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม จากกลุ่มทั้งหมด ๓ กลุ่ม จากข้อมูล จปร.ปี ๕๗ มีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์จากรายได้ ก้าวหน้า ช่วงระหว่างอายุ ๑๕-๖๐ ปี จำนวน ๑๓ คน และคนที่อายุมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๑๒ คน	๓ กลุ่ม	๑ กลุ่ม	๑ กลุ่ม	๑ กลุ่ม
๒. การคมนาคมขนส่งสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย	๒.๑ จำนวนถนน คสล./ถนนลาดยาง/ถนนถนนหินคลุก	ปี ๒๕๕๘ เทศบาลตำบลหัวไทร มีจำนวนถนนทั้งหมดจำนวน ๒๐ สาย เป็นถนนคสล.จำนวน ๑๒ สาย ถนนลาดยางไม่มี	๖ สาย	๒ สาย	๒ สาย	๒ สาย
	๒.๒ จำนวนท่อระบายน้ำ	ปี ๒๕๕๘ เทศบาลได้ดำเนินการก่อสร้างท่อระบายน้ำเพื่อแก้ปัญหาหน้าท่วมขังในช่วงฤดูหน้าฝน ซึ่งมักจะเกิดปัญหาน้ำระบายไหลลงคลองราชดำริไม่ทันทำให้เกิดน้ำท่วมฉับพลัน	๙ สาย	๓ สาย	๓ สาย	๓ สาย
๓. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๑ บุคลากรในหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย	ปี ๒๕๕๘ บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนทั้งหมด ๗๙ คน แยกเป็น พนง.เทศบาล จำนวน ๒๒ คน พนง.ครุเทศบาล ๗ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน พนง.จ้าง ๔๘ คน	ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๐% ถึง ๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๔.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านกายใจ	๔.๑ ร้อยละของประชาชนมีชีวิตที่ดีทั้ง	ปี ๒๕๕๘ ชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๗	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี	๙๐%	๙๐%	๙๐%

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น (Goals)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย(Targets)			
			ปี ๕๘-๖๐	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐
	ร่างกาย และทางจิตใจ	ชุมชน มีจำนวนครัวเรือน จำนวน ๑,๖๗๐ครัวเรือน มีจำนวนประชาชน จำนวน ๔,๔๗๘ คน ประชากร แขวง ประมาณ ๑๐% ของ จำนวนประชากร ทั้งหมดมีชมรมผู้สูงอายุ มี สมาชิกจำนวน ๓๕๐ คน มีกลุ่มพัฒนาสตรีฯ สมาชิกจำนวน ๑๐๐ คน มี กลุ่มคนรักสุขภาพ สมาชิก ประมาณ ๑๕๐ คน จากข้อมูล จปฐ.ปี ๕๗ หมวดสุขภาพดี(คนไทยมี สุขภาพและอนามัยดี)มี ๗ ตัวชี้วัด ปรากฏว่าไม่มีตก เกณฑ์	ทั้งทางด้าน กายและใจ คิดเป็นร้อย ละ ๙๐%			
๕.อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้ เป็นมรดกของอนุชน ตลอดไป	๕.๑ สิ่งแวดล้อมจะต้องดี ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม ทางด้านมลภาวะทางกลิ่น เสียง และทางอากาศ	สิ่งแวดล้อมจากข้อมูลใน ปี ๒๕๕๘ มีผลกระทบจาก มลภาวะทางกลิ่น ทาง เสียง ทางอากาศ ค่อนข้าง อยู่ใน ปริมาณ มาก พอสมควร โดยเฉพาะเสียง รบกวนจากการปลูกสร้าง อาคารให้พนักงานอีแอน อาศัยทำรัง เปิดเสียงเทป ดังจนเป็นที่ก่อให้เกิดเสียง รำคาญแก่บ้านเรือนที่ ตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียง คือ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๗ ตำบล หน้าสตน	ร้อยละ ๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น (Goals)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย(Targets)			
			ปี ๕๘-๖๐	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐
๖. ชุมชนในเขตเทศบาลมี ความเข้มแข็ง มีศักยภาพ	๖.๑ ชุมชนในเขตเทศบาล มีจำนวน ๗ ชุมชน คือ ชุมชนบ้านบางไร่ ชุมชน ตลาดสด ชุมชนคดน้ำไพร ชุมชนประปา ชุมชนแม่ บ่อโพธิ์ ชุมชนทะเลหลวง ๓ และชุมชนทะเลหลวง ๗ จะต้องมีความเข้มแข็ง ๑๐๐%	ข้อมูลชุมชน ทั้ง ๗ ชุมชน แยกเป็นดังนี้ ๑. ชุมชนตลาดสด มี ๑,๒๕๙ คน ๒. ชุมชนบ้านบางไร่ มี ๑,๒๔๔ คน ๓. ชุมชนคดน้ำไพร มี ๒๓๗ คน ๔. ชุมชนประปา มี ๕๘๘ คน ๕. ชุมชนทะเลหลวง ๓ มี ๖๒๓ คน ๖. ชุมชนแม่บ่อโพธิ์ มี ๑๙๙ คน ๗. ชุมชนทะเลหลวง ๗ มี ๓๒๘ คน	คิดเป็นร้อย ละ ๑๐๐%	๙๐%	๙๐%	๙๐%
๗. ส่งเสริมอนุรักษ์ชมรดก ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ตลอดถึง ภูมิปัญญา	๗.๑ เทศบาลตำบลหัว ไทร ได้เห็นความสำคัญใน การสืบสานงานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น โดย การจัดกิจกรรม งาน ประเพณีตามเทศกาล ต่างๆ ดังนี้ ๑. ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ๒. ประเพณีสงกรานต์ ๓. ประเพณีแห่หรีบบม เดือนสิบ ๔. ประเพณีชักพระ ๕. ประเพณีลอยกระทง โดยมีภาคประชาชน/ ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งหน่วยงาน ภายนอก ตลอดถึง หน่วยงานห้างร้านต่างๆ	มีการจัดกิจกรรม สืบสาน งานประเพณีประเภทต่างๆ ขึ้นทุกๆปี โดยมีประชาชน/ผู้สนใจ เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็น ร้อยละ ๘๐%-๙๐%	คิดเป็นร้อย ละ ๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น (Goals)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย(Targets)			
			ปี ๕๘-๖๐	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐
๘. ประสิทธิภาพในการ บริหาร บริการ	๘.๑ เทศบาลฯ ยึด หลักการบริหารการ ดำเนินงานโดยใช้หลักธรร มาภิบาล เน้นการมีส่วน ร่วม ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการ บริหารการดำเนินงาน ได้ ทุก ชั น ต อ น ยั ด ผล ประ โย ช น์ ของ ประชาชนเป็นหลัก	จากผลการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลหัวไทร ผ่านการตรวจสอบตาม หลักธรรมาภิบาล ได้ คะแนนโดยเฉลี่ย ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐%	๑๐๐%	๘๕%	๘๕%	๘๕%

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า สะพาน ปรับปรุงรักษา ให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัย อย่างทั่วถึง ตลอดถึงปรับปรุง ก่อสร้างอาคารสถานที่ต่างๆ	กองช่าง
	๒. พัฒนา ปรับปรุง ระบบการผลิตน้ำ ระบบการส่งน้ำ ระบบการ กรองน้ำประปา ให้ใสสะอาด และมีน้ำประปาใช้อย่างเพียงพอ	กองการประปา
๒. การพัฒนาคนและสังคม	๑. สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน จัดบริการทางเศรษฐกิจ สันตนาการ นันทนาการ และสังคมขั้นพื้นฐาน	กองสวัสดิการสังคม
	๒. ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสในสังคม ดูแลสุขภาพ พลานามัย ร่างกายในชุมชน	กองสวัสดิการสังคม
	๓. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมการทำคุณงามความดี	กองการศึกษา สำนักปลัด
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริม อาชีพ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการสร้างงานในชุมชน ยึด หลักเศรษฐกิจพอเพียง	กองสวัสดิการสังคม
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมรักษาสภาพแวดล้อม และ ความสะอาด	กองสาธารณสุข
	๒. ลดปริมาณ ควบคุมมลพิษ มลภาวะด้านสิ่งแวดล้อม ลดภาวะ โลกร้อน และเพิ่มพื้นที่สีเขียว ส่วนหย่อม ส่วนสาธารณะ	กองสาธารณสุข
	๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และ ของเสียอันตราย	กองสาธารณสุข
	๔. สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า เพื่อลด อัตราการเกิดขยะมูลฝอย	กองสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕. การพัฒนาด้านสาธารณสุข และ คุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และ คุ้มครองผู้บริโภค	กองสาธารณสุข
	๒. ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อชนิดต่างๆ	กองสาธารณสุข
๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ตลอด ถึงงานรัฐพิธีต่างๆ	สำนักปลัด
	๒. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษา ทักษะศึกษา สันทนาการ และให้การ สนับสนุนกิจกรรมทางด้านต่างๆ	กองการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑. เพิ่มประสิทธิภาพ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดจาก ภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ	งานบรรเทาฯ
	๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกัน รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ในช่วงเทศกาลต่างๆ	งานบรรเทาฯ
๘. การเมือง การปกครอง การบริหาร จัดการ	๑. พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ให้บริการ	สำนักปลัด
	๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมี ความพึงพอใจด้านการให้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
	๓. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ในการให้บริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ตลอดถึงการก่อสร้างซ่อม เฉลิมพระเกียรติ	สำนักปลัด
	๔. พัฒนาส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดถึงสนอง ความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน	สำนักปลัด
	๕. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน	สำนักปลัด
	๖. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการดำเนินงาน และอำนวยความสะดวก แก่ประชาชน	ทุกกอง/ฝ่าย
๙. การท่องเที่ยว	๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	กองช่าง
๑๐. ด้านการกีฬา	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา และสันทนาการ ทุกประเภท	กองการศึกษา
	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนอุปกรณ์ด้านการกีฬาและสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับการออกกำลังกาย/ปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่ง เรียนรู้	กองการศึกษา
๑๑. ด้านการเงินและการคลัง	๑. ปรับปรุงแผนที่ภาษี ปรับปรุงระบบการคลังให้มีมาตรฐาน ด้านการให้บริการและด้านอื่นๆ	กองคลัง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลดำเนินการเป็นด้าน ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา

- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการค้า จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวนี้ กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลในการดำเนินการทั้งยัง บังคับว่าต้องทำและให้เลิกทำ ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน จากปัญหาและความต้องการ ของประชาชน ก็นำมากำหนดเป็นนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร แล้วจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล แผน ๓ ปี และ แผนประจำปี แล้วจัดตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการ โดยที่แผนพัฒนาดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

โครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ตามตรอก ซอก ท่อระบายน้ำ ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ ภายในเขตเทศบาล ค่อนข้างจะดำเนินการได้อย่างทั่วถึงครอบคลุมพื้นที่ภายในเขตเทศบาลครบถ้วนแล้ว เนื่องจากเทศบาลมีพื้นที่ ๑.๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่น้อยมากถ้าเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นอกจากนี้ก็ยังมี การติดตั้ง เครื่องสูบน้ำจากคลองแพรกเมือง-ชะอวด อันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ สามารถแก้ไขปัญหาการใช้ น้ำประปาไปได้ระดับหนึ่ง ส่วนมาตรการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซึ่งก็สามารถแก้ไขได้โดยการขุดวางท่อระบายน้ำ ทำให้ระบบน้ำไหลระบายได้ทันทั่วทั้งที่ และคลองราชดำริแพรกเมือง-ชะอวด สามารถระบายน้ำได้อย่างทันทั่วทั้งที่ จึง ทำให้ไม่เกิดปัญหาน้ำท่วมซึ่งเหมือนเมื่อก่อน

จุดอ่อน(Weaknesses)

ไฟฟ้าสาธารณะ กลางถนนทางหลวงหมายเลข ๔๐๘ ซึ่งเป็นถนนสายหลัก อยู่ในความรับผิดชอบดูแลของ กรมทางหลวงมักเกิดปัญหาไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง กว่าจะดำเนินการซ่อมแซมให้ใช้การได้ตามปกติใช้เวลานานมาก จน สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนที่สัญจรไปมา และทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง นอกจากนี้ ก็ยังเหลือถนนตามตรอก ซอก ซอย ในชุมชนต่างๆ ที่ยังไม่ได้ปรับปรุงก่อสร้างเป็นถนน คสล. แต่ก็เป็น ส่วนน้อย

โอกาส(Opportunities)

เนื่องจากเทศบาลตำบลหัวไทร อยู่ในโซนลุ่มน้ำปากพนัง ซึ่งมีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สามารถ ที่จะได้รับผลในการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง หากมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการขอรับ การสนับสนุนด้านงบประมาณ

อุปสรรค (Threats)

จากการประสานกับกรมทางหลวงทราบว่าระบบไฟฟ้าสาธารณะเกาะกลางถนนสาเหตุที่ดับบ่อยครั้ง เนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศอยู่ติดกับทะเลจึงทำให้หลอดไฟเสื่อมสภาพก่อนอายุการใช้งาน ประกอบกับการนำ หลอดไฟฟ้ามาใช้ไม่ได้คุณภาพที่ดีพอจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง และสิ่งที่สำคัญคือเทศบาลขาด งบประมาณที่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาสนองตอบต่อชุมชน

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

หน่วยงานเทศบาลได้รับความเอื้ออาทรจากชาวบ้านที่มีพื้นที่อยู่ใกล้เทศบาลโดยเสียสละให้ใช้เป็นสถานที่ตั้งขยะ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง นอกจากนี้ประชาชนเริ่มมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความร่วมมือในการช่วยกันรักษาความสะอาด จนทำให้ตลาดสดเทศบาลได้รับรางวัลตลาดดีมีมาตรฐานห้าดาว อันเนื่องจากชมรมแม่ค้าตลาดสดเทศบาลได้ช่วยกันรณรงค์ เพื่อขอความร่วมมือ จนทำให้หน่วยงานอื่นๆ แวะมาเยี่ยมชมดูงาน ตลาดสดเทศบาลบ่อยครั้ง

จุดอ่อน (Weaknesses)

จากอดีตสู่ปัจจุบันเมื่อเปรียบกันแล้วสภาพทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมาก สมัยก่อนเมื่อประมาณ ๒๐ ปีที่ผ่านมาการทำธุรกิจนาุ้งเพื่อฝูง อัตราการไหลเวียนของเงินตรามีสภาพคล่องตัว ซึ่งมีความแตกต่างกับยุคปัจจุบันโดยสิ้นเชิง จนไม่สามารถทำให้เศรษฐกิจขยายตัวได้เหมือนเดิม พ่อค้า พาณิชย์ บางกิจการต้องปิดกิจการลง อันเนื่องจากการล่มสลายของการประกอบทำนาุ้ง จะหันกลับแปรสภาพไปประกอบอาชีพด้านอื่นก็ไม่สามารถทำได้

โอกาส (Opportunities)

เทศบาลตำบลหัวไทร เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่บนเส้นทางผ่านไปสู่ดินแดนภาคใต้ตอนล่าง จึงมีผู้คนสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก นับว่าเป็นโอกาสที่ได้ขยายผลต่อผู้ที่สัญจรไปมา ทำให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

อุปสรรค (Threats)

ปัจจัยด้านเงินทุนเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่สามารถหันไปประกอบธุรกิจอย่างอื่นได้ เนื่องจาก ผู้ที่ทำนาุ้งประสบปัญหาทางด้านหนี้สิ้นล้นพันตัว ไม่สามารถที่จะหาแหล่งเงินทุนมาชำระหนี้เงินกู้ได้

๓. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลตำบลหัวไทรมี อสม.คอยดูแล ให้ความช่วยเหลือชุมชนทั้ง ๗ ชุมชน เพื่อให้ความรู้ ดูแลรักษาโรคขั้นพื้นฐาน ซึ่ง อสม.ในเขตเทศบาลตำบลหัวไทร อยู่ในความรับผิดชอบ ดูแลของโรงพยาบาลหัวไทร มีการประชุมประจำเดือนทุกเดือน มีการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในด้านต่างๆ ที่ อสม.ควรรับรู้ เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ ไปขยายผลต่อ และนอกจากนั้นทางเทศบาลก็ไม่ได้นิ่งนอนใจยังมีนักพัฒนาชุมชนเข้าไปดูแล ให้กำลังใจ ต่อผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส อยู่สม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses)

การให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขของ อสม. ถูกมองว่าเป็นความรับผิดชอบต่อครัวเรือน/ทำงานร่วมกับทางโรงพยาบาลค่อนข้างไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนเดือนละ ๖๐๐ บาท มีบางคนถึงกับลาออกจากการเป็น อสม. เป็นจำนวนหนึ่ง และขาดจิตสำนึกในการเสียสละเวลา อันเนื่องปัญหาด้านค่าครองชีพต่อการดำรงชีวิต มักไปทุ่มเทให้กับการทำงานประเภทอื่นเป็นสำคัญกว่าความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของ อสม.ที่ตนดำรงอยู่

โอกาส (Opportunities)

การดูแลด้านคุณภาพชีวิตของชุมชนและด้านสาธารณสุข ก็ยังมีคนอีกจำนวนมากที่อยากจะอาสาเข้ามาทำงานในการช่วยเหลือสังคมต่อผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

อุปสรรค (Threats)

บางครั้งการดูแลให้ความช่วยเหลือ/สังการของกองสาธารณสุขต่อ อสม.มักไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร และด้านผู้สูงอายุถูกมองว่าขาดโอกาส ขาดการดูแลเอาใจใส่

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

ประชาชนให้ความสำคัญ ให้ความสนใจในเรื่องของงานประเพณีต่างๆ อาทิเช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีชักพระ งานสืบสานประเพณีลอยกระทง และงานวันขึ้นปีใหม่ ตลอดถึงกิจกรรมงานประเพณีต่างๆ ที่ทางเทศบาลจัดให้มีขึ้น ผู้สนใจเข้ามามีส่วนร่วมเป็นจำนวนมาก

จุดอ่อน (Weaknesses)

บางครั้งจะต้องมีการจัดทำเอกสารแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นเรื่องการจัดงานประเพณีต่างๆ ในการติดต่อรับศิลปินพื้นบ้านมาทำการแสดง มิเช่นนั้นแล้วศิลปินแขนงต่างๆ จะไม่ได้รับความนิยม จึงทำให้เกิดปัญหาถูกตำหนิ มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์บ่อยครั้ง นอกจากนั้นงานประเพณีบางอย่างต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ในขณะที่หน่วยงานมีงบจำกัด

โอกาส (Opportunities)

การจัดงานประเพณีชักพระประจำปี ได้รับความนิยมเป็นอย่างสูง จึงเป็นที่สนใจของพ่อค้า แม่ค้า และหน่วยงานภายนอก ในการติดต่อขอประมูลงานเพื่อจัดเอง โดยให้งบประมาณกับทางเทศบาล และบางก็ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดถึงงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนส่วนหนึ่ง

อุปสรรค (Threats)

มีงานบางประเพณีที่เมื่อจัดแล้ว มักประสบกับปัญหาฝนตก ทำให้ประชาชนสัญจรไปมา เพื่อมาเที่ยวงานก็ไม่สะดวก ทำพ่อค้า แม่ค้า จำหน่ายสินค้าประสบปัญหาขาดทุน และบางครั้งศิลปินแขนงต่างๆ ที่มีชื่อเสียงโด่งดัง เป็นที่นิยมของผู้บริโภค ติดขัดมากกว่าอื่น มีแต่ศิลปินที่ไม่ค่อยเป็นที่นิยมของประชาชน บางคนก็ผิดหวังในการเข้ามาเที่ยวชมงาน จึงทำให้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ไปคนละรูปแบบ และบางครั้งขาดงบประมาณที่จะจัดงานให้ใหญ่โตเหมือนทุกๆ ปีที่ผ่านมา

๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths)

มีเครื่องมือเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ ซึ่งมีพื้นที่อยู่ในแหล่งใจกลางของชุมชน มีทำเลที่ตั้งเหมาะสม มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก อาทิเช่น ตำรวจ มูลนิธิใต้เด็กตั้ง ประชาร่วมใจ สมาชิก อปพร. ผู้ปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses)

ด้านบุคคลขาดความจริงใจในการปฏิบัติงาน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่ใช้กฎระเบียบในการนำมาปฏิบัติใช้อย่างเคร่งครัด หย่อนระเบียบวินัย และขาดจิตสำนึกต่องานที่รับผิดชอบ

โอกาส (Opportunities)

เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากวิทยาลัยป้องกันบรรเทาสาธารณภัยทุกนาย ได้รับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

อุปสรรค (Threats)

เจ้าหน้าที่ประจำไม่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษจากการประเมินความดีความชอบ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติที่ดีขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

สามารถปฏิบัติราชการได้ตามภารกิจที่ระเบียบ/กฎหมายเปิดช่องทางให้ ประชาชนมีความตื่นตัวและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติหน้าที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชนในบางชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของการบริหารจัดการภารกิจของท้องถิ่นที่ดีพอ รวมถึงขาดความร่วมมือของคนในท้องถิ่นที่ซึ่งไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการในภารกิจของส่วนราชการเท่าที่ควรและประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

โอกาส (Opportunities)

กฎหมายให้โอกาสซึ่งใช้เป็นช่องทางในการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ อปท.ได้อย่างเต็มความสามารถ มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สามารถขับเคลื่อนในการดำเนินการตามภารกิจได้

อุปสรรค (Threats)

การดำเนินการในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ/เอกชนยังขาดความร่วมมือที่ดีพอ รวมถึงการตีความระเบียบกฎหมายที่ไม่ตรงกัน

๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พานิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลมีสถานที่ที่น่าท่องเที่ยวแถบชายทะเลบ้านหน้าศาล สามารถนั่งพักผ่อนหย่อนใจ โดยมีศาลาชมวิวิทิวทัศน์ที่ได้จัดสร้างไว้เพื่อให้ประชาชนและผู้เดินทางมาท่องเที่ยวได้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ

จุดอ่อน (Weaknesses)

หน่วยงานไม่เคยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางเลย การดำเนินงานตามแผนงานโครงการต่างๆ อยู่ในขีดจำกัด

โอกาส (Opportunities)

สถานที่ท่องเที่ยวชายทะเลบ้านหน้าศาลา ขณะนี้ทางหน่วยงานกรมโยธาธิการจังหวัดกำลังจัดทำเขื่อนป้องกันคลื่นกัดเซาะชายฝั่ง ซึ่งคาดว่าจะสามารถสร้างความปลอดภัยให้กับชุมชนที่อาศัยอยู่ในละแวกชายฝั่งได้เป็นอย่างดี ตลอดจนถึง ผลกระทบด้านอื่นๆ ย่อมลดน้อยลงไป

อุปสรรค (Threats)

ช่วงฤดูหน้ามรสุม คลื่นทะเลสูง ส่งผลให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในละแวกนั้นไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทางหน่วยงานเทศบาลจะต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือที่อยู่ในขอบเขตจำกัด



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ

ตามภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลดำเนินการนั้น เป็นหน้าที่ที่ต้องทำและอาจทำในการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ตลอดจนพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวมให้เจริญในทุก ๆ ด้าน ภารกิจเหล่านั้น กำหนดไว้เป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ
๒. การพัฒนาสาธารณูปโภค
๓. การจัดการศึกษา
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ
๗. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๘. การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
๙. การจัดการขยะมูลฝอยและรักษาสภาพแวดล้อม
๑๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๑. ส่งเสริมการกีฬา

ภารกิจรอง

- (๑) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๒) ส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว
- (๓) บำรุงภาษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีของท้องถิ่น
- (๔) การดูแล บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหัวไทร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๔ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจึงจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างทั้งนี้เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายประกอบกับกำลังคนที่มีอยู่ยังสามารถที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ และในบางส่วนราชการมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก เช่น กองการประปา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองการประปา ของเทศบาลตำบลหัวไทรต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหัวไทรดังกล่าว เทศบาลตำบลหัวไทรมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวไทร

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ **ฝ่ายอำนวยการ** มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๒ **ฝ่ายปกครอง** มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓ **งานธุรการ**

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑. **ฝ่ายบริหารงานคลัง** มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลประโยชน์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒. **งานธุรการ**

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนควบคุมการเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน

- วิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม

๓.๒ ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน

- งานสาธารณูปโภค
- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๓.๓ งานธุรการ มีหน้าที่ เกี่ยวกับงานธุรการของกอง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณียังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานสัตวแพทย์
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๒ งานธุรการ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษา ระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจกรรมนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

๕.๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๓. งานธุรการ

๖. กองการประปา มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการควบคุมการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผน ปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปารวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๖.๑. ฝ่ายผลิต มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบใน

- งานผลิต

- งานติดตั้ง
- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดรายได้

๖.๒ งานธุรการ

๗. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การจัดสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาอาชีพ งานกิจการสตรี และคนพิการ งานพัฒนาชุมชน งานชุมชนเมือง งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม เพื่อให้การบริการประชาชนและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๗.๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

- งานพัฒนาชุมชน

๗.๒ งานธุรการ

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวไทร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร	๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร	
๑.๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน	๑.๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน	
๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓ งานธุรการ	๑.๓ งานธุรการ	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๑.๓ งานผลประโยชน์	๒.๑.๓ งานผลประโยชน์	
๒.๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๒ งานธุรการ	๒.๒ งานธุรการ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๑.๑ งานวิศวกรรม	๓.๑.๑ งานวิศวกรรม	
๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม	๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม	
๓.๒ ฝ่ายการโยธา	๓.๒ ฝ่ายการโยธา	
๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ	๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ	
๓.๓ งานธุรการ	๓.๓ งานธุรการ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๑.๒ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๔.๑.๒ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด	๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด	
๔.๑.๔ งานสัตวแพทย์	๔.๑.๔ งานสัตวแพทย์	
๔.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๒ งานธุรการ	๔.๒ งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
๕.๑.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๕.๑.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕.๑.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๕.๑.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕.๓ งานธุรการ	๕.๓ งานธุรการ	
๖. กองการประปา	๖. กองการประปา	
๖.๑ ฝ่ายผลิต	๖.๑ ฝ่ายผลิต	
๖.๑.๑ งานผลิต	๖.๑.๑ งานผลิต	
๖.๑.๒ งานติดตั้ง	๖.๑.๒ งานติดตั้ง	
๖.๑.๓ งานการเงินและบัญชี	๖.๑.๓ งานการเงินและบัญชี	
๖.๑.๔ งานเร่งรัดรายได้	๖.๑.๔ งานเร่งรัดรายได้	
๖.๒ งานธุรการ	๖.๒ งานธุรการ	
๗. กองสวัสดิการสังคม	๗. กองสวัสดิการสังคม	
๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	
๗.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน	๗.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน	
๗.๒ งานธุรการ	๗.๒ งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการที่เทศบาลตำบลหัวไทร มีอำนาจหน้าที่ ภารกิจมากมายจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจด้านงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี งานการศึกษา งานแผนและนโยบาย งานการประปา การให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ การบำรุงรักษาสถานที่ดูแลสวนสาธารณะ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการพัฒนาการศึกษา การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาชุมชน ในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นเทศบาลตำบลหัวไทรจึงกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว ของส่วนราชการนั้น ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ รวม ๘๙ อัตรา ตามแนวทางดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหัวไทร จึงได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๖๓ ขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าวของส่วนราชการแต่เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ รวมทั้งระเบียบและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงได้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังดังนี้

กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหัวไทร กองการศึกษา เพิ่ม ๕ อัตรา เนื่องจากในปัจจุบันอัตรากำลังครูที่มีอยู่หนึ่งคนต้องดูแลเด็กเป็นจำนวนมากเฉลี่ยถึง ๒๑ คน (จำนวนเด็กทั้งสิ้น ๑๔๗ คน ครูที่มีอยู่ ๗ คน) ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็กโดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตร-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานเก็บเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไม้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรา-
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕	๕	๕	+๕			กำหนดใหม่หรือ การจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการประปา								
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑				
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๔	๘๔	๘๔	๘๔	+๕	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลหัวไทร กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหัวไทร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหัวไทร มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหัวไทร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหัวไทรเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหัวไทร ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหัวไทร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดหลักตามมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดวินัย
