



ประกาศเทศบาลตำบลหัวไทร  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวไทร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ประกาศใช้ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ ข้อ ๒๕๑ ข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ ข้อ ๒๕๗ และข้อ ๒๕๘

หมวด ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศมาตรฐานทั่วไป ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหัวไทร เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเรวัตร์ ด่านตันติสุกุล)  
นายกเทศมนตรีตำบลหัวไทร

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ของเทศบาลตำบลหัวไทร  
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลหัวไทร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล

เทศบาลตำบลหัวไทร

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ...	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....	๔-๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๑๑-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๗ - ๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๗ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒ - ๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑ - ๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล.....	๕๕ - ๕๖
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างเทศบาล.....	๕๖

## ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาประกาศโครงสร้างการส่วนราชการเทศบาลตำบลหัวไทร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (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 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหัวไทรจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวไทรมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวไทรมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวไทรสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหัวไทร ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหัวไทร เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหัวไทรตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหัวไทร เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหัวไทรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหัวไทร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจมีการต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจมีการต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม ( Right jobs ) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man Power Planning Framework ) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 ปรากฏว่าประเด็นหลักของการพัฒนาในแต่ละด้านจะต้องประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัยที่เน้นตัวบ่งชี้ที่จะให้เทศบาลเร่งดำเนินการพัฒนาด้านใดหรือให้ความสำคัญเรื่องอะไรก่อนหลัง ซึ่งประเด็นหลักในการพัฒนานั้น ประกอบด้วยดังนี้

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

#### **ปัญหา /ความต้องการของท้องถิ่น**

##### **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

ในส่วนของสภาพปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหัวไทร ซึ่งพอจะลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

##### **ปัญหา**

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

##### **ความต้องการ**

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



## ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ด้วยสภาพปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เทศบาลยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ อีกมาก ดังนี้

### ปัญหา

๑. ปัญหาการว่างงาน

### ความต้องการ

๑. ส่งเสริมให้มีการสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชนและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๒. ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๓. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เช่น โค แพะ และทำประมงพื้นบ้านแบบยั่งยืน
๔. ส่งเสริมให้มีกลุ่มออมทรัพย์หรือเงินกองทุนชุมชนทุกหมู่บ้านเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๕. ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๖. จัดแบ่งพื้นที่น้ำจืด น้ำเค็มอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

## ด้านสังคม – การศึกษา

### ปัญหา

๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ปัญหาทางการศึกษา เช่น เทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนยังไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาประชากรแฝงในพื้นที่ และยาเสพติด
๔. ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๕. ปัญหาการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

### ความต้องการ

๑. การจัดให้มีการเฝ้าระวังป้องกันภัยในทุกรูปแบบ
๒. การจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อให้การเข้าถึงองค์ความรู้ได้มากยิ่งขึ้น
๓. มุ่งการพัฒนาส่งเสริมเด็กเยาวชนปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบ และให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันตนเอง ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด
๔. เสริมสร้างให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรต่าง ๆ ระบบครอบครัวอบอุ่นมีความสุขและชุมชนมีความเข้มแข็ง
๕. ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแลจากภาครัฐอย่างทั่วถึง
๖. มีการเข้มงวดกวดขันให้ลด ละ เลิก การเล่นการพนันและอบายมุข
๗. สร้างจิตสำนึก วิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี รักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

## ด้านการเมืองการบริหาร

### ปัญหา

๑. ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
๒. ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
๓. ปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการจราจร และป้ายบอกแนว เขต ถนน ตรอกและซอย
๔. ปัญหาด้านอาชญากรรมยาเสพติด
๕. ความโปร่งใสในการบริหารงาน

## ความต้องการ

๑. ประสานความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐกับองค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน พร้อมเพิ่มช่องทางการเข้าถึงระบบราชการให้มีความหลากหลายมากขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการจราจรที่ดี และมีสะพานลอย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ รวมทั้งไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชน
๓. สร้างสังคมให้น่าอยู่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยเสวยดีดี อบายมุข โดยเน้นวิธีชุมชนบำบัด
๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
๕. ส่งเสริมให้มีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม

## ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### ปัญหา

๑. ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
๒. ปัญหาการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง

### ความต้องการ

๑. สร้างมาตรฐานชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
๒. รณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ทุกกลุ่ม รักและใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่า
๓. จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย และระบบกำจัดขยะมูลฝอยในเขตชุมชนใหญ่ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับพื้นฐาน
๔. จัดทำผังเมืองและแบ่งเขตการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้ชัดเจน
๕. จัดทำโครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ทั้งในเขตภูเขา ที่ราบและชายฝั่ง
๖. จัดให้มีโครงการฟื้นฟูทะเลไทย และทรัพยากรสัตว์น้ำ
๗. ให้มีการออกข้อบังคับตำบลและบังคับให้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างเคร่งครัด
๘. มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยธรรมชาติ

## ด้านสาธารณสุข

### ปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
๒. ปัญหาการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษาแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง
๓. ปัญหาการจัดการสุขน้จรงจัด และการควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
๔. ปัญหาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการกำจัดพาหนะนำโรค

### ความต้องการ

๑. เร่งรัดการให้ความรู้ต่อประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค
๒. พัฒนาอบรมให้ความรู้บุคลากรด้านสาธารณสุขเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านสาธารณสุข
๓. มุ่งการพัฒนาส่งเสริมเด็กเยาวชน และสตรีเป็นหลัก
๔. พัฒนาด้านสุขภาพ โดยเฉพาะเด็ก เยาวชนให้ผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน
๕. เร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตให้ครบถ้วนเพียงพอ และมีมาตรฐาน เช่น โรงพยาบาล สถานีอนามัย
๖. มีสนามกีฬาที่มีมาตรฐานและสถานที่พักผ่อน
๗. จัดให้มีการรักษาพยาบาลทั่วถึง

- 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 จึงได้ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายบริหารราชการของรัฐ ภารกิจ ๖ ด้านตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๓๒ (๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

จุดมุ่งหมายเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น (Goals)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย(Targets)			
			ปี ๒๕๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
๑.สำรวจถนน/ยกระดับ เส้นทางการจราจร	๑.๑ จำนวนถนนใน ๗ ชุมชนที่ยังไม่ได้รับ การพัฒนา	จำนวนถนนทั้งหมดในเขตความ รับผิดชอบของเทศบาลตำบลหัวไทร มีจำนวน ๗๒ แห่ง	๓ สาย	๒ สาย	๑ สาย	๑ สาย
๒.สำรวจร่องระบายน้ำ ภายในชุมชนทั้ง ๗ ชุมชน ที่ยังมีน้ำท่วมขัง	๒.๑ จำนวนร่อง ระบายน้ำที่ยังมี ปัญหาในช่วงฤดูฝน	จำนวนท่อระบายน้ำในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๖๖ แห่ง	๕ แห่ง	๔ แห่ง	๓ แห่ง	๓ แห่ง
	๒.๒ จำนวนฝาท่อ ระบายน้ำที่ชำรุด	จำนวนฝาท่อระบายน้ำที่ชำรุดจะต้อง เปลี่ยน/ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพใช้ งานได้เพื่อความปลอดภัยต่อผู้ สัญจร	๑๐๐	๕๐	๕๐	๕๐
๓. ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๑ บุคลากรใน หน่วยงานมีความ รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ บรรลุ เป้าหมาย	ปี ๒๕๖๓ บุคลากรในหน่วยงานมี จำนวนทั้งหมด ๗๒ คน แยกเป็น พนง.เทศบาล จำนวน ๒๒ คน พนง.ครูเทศบาล ๕ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนง.จ้าง ๔๓ คน	ปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๐% ถึง ๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๔.พัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๔.๑ จำนวนคุณภาพ ชีวิตของประชาชนใน ๗ ชุมชน	ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีจำนวนผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาล ประมาณ ๖๖๐ คน ผู้พิการ จำนวน ๑๑๒ คน และ ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๓ คน	ประชาชนมี คุณภาพชีวิตดี	๙๐%	๙๐%	๙๐%
๕.ชุมชนเข้มแข็งตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๕.๑ จำนวนร้อยละ ของชุมชนเข้มแข็ง ตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๖๐	ชุมชนในเขตเทศบาลมีทั้งหมด ๗ ชุมชน ๑.ชุมชนตลาดสด ๒.ชุมชน บ้านบางไร่ ๓.ชุมชนคดน้ำไพร ๔. ชุมชนแม่บ่อโพธิ์ ๕.ชุมชนประปา ๖.ชุมชนทะเลหลวง ๓ ๗. ชุมชน ทะเลหลวง ๗ มีจำนวนครัวเรือน จำนวน ๑๗๙๙ ครัวเรือน มีจำนวน ประชากรแขวง ประมาณ ๑๐%	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐

จุดมุ่งหมายเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น (Goals)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย(Targets)			
			ปี ๒๕๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕
		ประชากรรวม				
๖.ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อม ได้รับการ จัดการอย่างมี ประสิทธิภาพและมีใช้ อย่างยั่งยืน	๕.๑ ประชาชนมีน้ำ อุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง ครบทุกครัวเรือน และ เพียงพอร้อยละ ๑๐๐	สิ่งแวดล้อมจากข้อมูลในปีที่ผ่านมา ได้รับผลกระทบจากมลพิษทาง อากาศเนื่องจากพื้นที่ใกล้เคียงมีไฟ ป่าในช่วงฤดูร้อนเป็นประจำทุกปี เกิดกลุ่มควันไฟฟุ้งกระจายเป็น ระยะเวลานาน	ร้อยละ ๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๗. 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 แยกเป็น ดังนี้ ๑.ชุมชนตลาดสด มี ๑,๑๖๘ คน ๒. ชุมชนบ้านบางไร่ มี ๑,๑๗๙ คน ๓. ชุมชนคดน้ำไพร มี ๒๓๓๓ คน ๔. ชุมชนประปา มี ๕๙๖ คน ๕. ชุมชนทะเลหลวง ๓ มี ๖๒๙ คน ๖. ชุมชนแม่บ่อโพธิ์ มี ๑๙๖ คน ๗. ชุมชนทะเลหลวง ๗ มี ๓๒๒ คน	คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐%	๙๐%	๙๐%	๙๐%
๘.ศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีมีการสืบสาน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	๗.๑ เพื่อสืบสาน ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ อยู่คู่สังคมไทยตลอดไป	มีการจัดกิจกรรม สืบสานงาน ประเพณีประเภทต่างๆ ขึ้นทุกปี โดยมีประชาชน/ผู้สนใจเข้าร่วม กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐%- ๙๐%	คิดเป็น ร้อยละ ๘๐%	๘๐%	๙๐%	๙๐%
๙.ยึดหลักการบริหาร บริการแบบโปร่งใส ให้ ความเสมอภาคโดยเท่า เทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ	๘.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นความโปร่งใส ลดข้อ ร้องเรียน	จากผลการดำเนินงาน ของ เทศบาลตำบลหัวไทร ผ่านการ ตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาล ได้คะแนนโดยเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๙.๑๕ %	ลดลงร้อย ละ ๘๐	ลดลง ร้อยละ ๘๐	ลดลง ร้อยละ ๙๐	ลดลง ร้อยละ ๑๐๐

## ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาคมนาคมทาง ตามตรอก ซอก ซอย ร่องระบายน้ำให้ทั่วถึงทุกชุมชน	กองช่าง
๒. การพัฒนาคนและสังคม	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพ	กองสวัสดิการสังคม
	๒. ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข	กองสวัสดิการสังคม
	๓. ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กองสวัสดิการสังคม
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. สร้างงานสร้างอาชีพ ให้ชุมชนมีงานทำ มีรายได้	กองสวัสดิการสังคม
	๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง มั่งคั่ง ยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กองสวัสดิการสังคม
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อย่างยั่งยืน	กองสาธารณสุข
	๒. การรักษาสิ่งแวดล้อม ความสะอาด ชยะในแม่น้ำลำคลอง ตามตรอกซอกซอย อย่างทั่วถึง	กองสาธารณสุข
๕. การพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี	กองสาธารณสุข
	๒. ให้ความเอาใจใส่ดูแลทารกแรกเกิด	กองสาธารณสุข
๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ศิลปวัฒนธรรมประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	กองการศึกษา
	๒. ส่งเสริมการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษาให้โรงเรียนในเขตเทศบาล	กองการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. อำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยประเภทต่างๆ อาทิ เช่น ด้านการสัญจร การให้บริการช่วยเหลือกรณีเกิดอุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ	สำนักปลัด
	๒. ฝึกอบรม ทบพวน อปพร. เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านการบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด
๘. พัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารจัดการ	๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆ	สำนักปลัด
	๒. ยึดหลักการบริหาร บริหาร แบบโปร่งใส ให้ความเสมอภาค โดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๙. การท่องเที่ยว	๑. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว	กองคลัง
	๒. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน	กองช่าง
	๓. เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	สำนักปลัด
๑๐. ด้านการเงินและการคลัง	๑. เพิ่มประสิทธิภาพทางด้านแผนที่ภาษี	กองคลัง
	๒. อำนวยความสะดวกให้การให้บริการชำระภาษี	กองคลัง
	๓. จัดเก็บรายได้จากตลาดสดเทศบาล/ตลาดริมคลอง เพื่อพัฒนาให้ได้รับความพึงพอใจด้านความสะดวก ด้านการให้บริการฯ	กองคลัง
๑๑. ยุทธศาสตร์ด้านกีฬา	๑. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา	กองการศึกษา
	๒. ส่งเสริมสนับสนุนนักกีฬาที่มีความสามารถเล่นกีฬา มีจิตใจชอบด้านการเล่นกีฬา เพื่อส่งไปแข่งขันในระดับต่างๆ	กองการศึกษา
	๓. สนับสนุนงบประมาณด้านการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ	กองการศึกษา

## 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 พาณิชยกรรมและท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- (๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การดูแลบำรุงรักษาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมป้องกันการก่อให้เกิดมลพิษต่างๆ
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวนี้ กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลในการดำเนินการทั้งยังบังคับว่าต้องทำและให้เลือกทำ ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน จากปัญหาและความต้องการของประชาชน ก็นำมากำหนดเป็นนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร แล้วจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล แผน ๓ ปี และแผนประจำปี แล้วจัดตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการ โดยที่แผนพัฒนาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

## วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง (Strengths)

โครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ตามตรอก ซอก ท่อระบายน้ำ ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลค่อนข้างจะดำเนินการได้อย่างทั่วถึงครอบคลุมพื้นที่ภายในเขตเทศบาลครบถ้วนแล้ว เนื่องจากเทศบาลมีพื้นที่ ๑.๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่น้อยมากถ้าเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นอกจากนี้ก็ยังมีติดตั้งเครื่องสูบน้ำจากคลองแพรกเมือง-ชะอวด อันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ สามารถแก้ไขปัญหาการใช้น้ำประปาไปได้ระดับหนึ่ง ส่วนมาตรการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซึ่งก็สามารถแก้ไขได้โดยการขุดวางท่อระบายน้ำทำให้ระบบน้ำไหลระบายได้ทันทั่วทั้งที่ และคลองราชดำริแพรกเมือง-ชะอวด สามารถระบายน้ำได้อย่างทันทั่วทั้งที่ จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำเหมือนเมื่อก่อน

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

ไฟฟ้าสาธารณะ กลางถนนทางหลวงหมายเลข ๔๐๘ ซึ่งเป็นถนนสายหลัก อยู่ในความรับผิดชอบและของกรมทางหลวงมักเกิดปัญหาไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง กว่าจะดำเนินการซ่อมแซมให้ใช้งานได้ตามปกติใช้เวลาานานมาก จนสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนที่สัญจรไปมา และทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง นอกจากนี้ ก็ยังเหลือถนนตามตรอก ซอก ซอย ในชุมชนต่างๆ ที่ยังไม่ได้ปรับปรุงก่อสร้างเป็นถนน คสล. แต่ก็เป็นส่วนน้อย

#### โอกาส (Opportunities)

เนื่องจากเทศบาลตำบลหัวไทร อยู่ในโซนลุ่มน้ำปากพนัง ซึ่งมีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สามารถที่จะได้รับผลในการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง หากมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ

#### อุปสรรค (Threats)

จากการประสานกับกรมทางหลวงทราบว่าระบบไฟฟ้าสาธารณะเกาะกลางถนนสาเหตุที่ดับบ่อยครั้งเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศอยู่ติดกับทะเลจึงทำให้หลอดไฟเสื่อมสภาพก่อนอายุการใช้งาน ประกอบกับการนำหลอดไฟฟ้ามารับใช้ไม่ได้คุณภาพที่ดีพอจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง และสิ่งที่สำคัญคือเทศบาลขาดงบประมาณที่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาสนองตอบต่อชุมชน



## ๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strengths)

หน่วยงานเทศบาลได้รับความเอื้ออาทรจากชาวบ้านที่มีพื้นที่อยู่ใกล้เทศบาลโดยเสียสละให้ใช้เป็นสถานที่ตั้งขยะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางนอกจากนั้นประชาชนเริ่มมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ความร่วมมือในการช่วยกันรักษาความสะอาดจนทำให้ตลาดสดเทศบาลได้รับรางวัลตลาดดีมีมาตรฐานห้าดาวอันเนื่องมาจากชมรมแม่ค้าตลาดสดเทศบาลได้ช่วยกันรณรงค์เพื่อขอความร่วมมือ จนทำให้หน่วยงานอื่นๆ แวะมาเยี่ยมชมดูงาน ตลาดสดเทศบาลบ่อยครั้ง

### จุดอ่อน (Weaknesses)

จากอดีตสู่ปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบแล้วสภาพทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมาก สมัยก่อนเมื่อประมาณ ๒๐ ปีที่ผ่านมาการทำธุรกิจนาุ้งเฟื่องฟู อัตราการไหลเวียนของเงินตรามีสภาพคล่องตัว ซึ่งมีความแตกต่างกับยุคปัจจุบันโดยสิ้นเชิง จนไม่สามารถทำให้เศรษฐกิจขยายตัวได้เหมือนเดิม พ่อค้า พาณิชย์ บางกิจการต้องปิดกิจการลง อันเนื่องจากการล่มสลายของการประกอบทำนาุ้ง จะหันกลับแปรสภาพไปประกอบอาชีพด้านอื่นก็ไม่สามารถทำได้

### โอกาส (Opportunities)

เทศบาลตำบลหัวไทร เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่บนเส้นทางผ่านไปสู่ดินแดนภาคใต้ตอนล่าง จึงมีผู้คนสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก นับว่าเป็นโอกาสดีที่ได้ขยายผลต่อผู้ที่สัญจรไปมา ทำให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

### อุปสรรค (Threats)

ปัจจัยด้านเงินทุนเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่สามารถหันไปประกอบธุรกิจอย่างอื่นได้ เนื่องจาก ผู้ที่ทำนาุ้งประสบปัญหาทางด้านหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่สามารถที่จะหาแหล่งเงินทุนมาชำระหนี้เงินกู้ได้

## ๓. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง (Strengths)

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

### จุดอ่อน (Weaknesses)

การให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขของ อสม. ถูกมองว่าเป็นความรับผิดชอบต่อครัวเรือน/ทำงานร่วมกับทางโรงพยาบาลค่อนข้างไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนเดือนละ ๖๐๐ บาท มีบางคนถึงกับลาออกจากการเป็น อสม. เป็นจำนวนหนึ่ง และขาดจิตสำนึกในการเสียสละเวลา อันเนื่องปัญหาด้านค่าครองชีพต่อการดำรงชีวิต มักไปทุ่มเทให้กับการทำงานประเภทอื่นเป็นสำคัญกว่าความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของ อสม.ที่ตนดำรงอยู่ แต่เนื่องจากภาวะผลกระทบจากโรคติดต่อโรคโควิด ๑๙ ที่ผ่านมา ทำให้รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข จึงได้เพิ่มค่าตอบแทนให้กับ อสม.เป็นเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

### โอกาส (Opportunities)

การดูแลด้านคุณภาพชีวิตของชุมชนและด้านสาธารณสุข ก็ยังมีคนอีกจำนวนมากที่อยากจะอาสาเข้ามาทำงานในการช่วยเหลือสังคมต่อผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

### อุปสรรค (Threats)

บางครั้งการดูแลให้ความช่วยเหลือ/สั่งการของกองการสาธารณสุขต่อ 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 จึงทำให้เกิดปัญหาถูกตำหนิมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์บ่อยครั้งนอกจากนั้นงานประเพณีบางอย่างต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในขณะที่หน่วยงานมีงบจำกัด

##### โอกาส (Opportunities)

การจัดงานประเพณีชักพระประจำปี ได้รับความนิยมเป็นอย่างสูง จึงเป็นที่สนใจของพ่อค้า แม่ค้า และหน่วยงานภายนอก ในการติดต่อขอประมูลงานเพื่อจัดเอง โดยให้งบประมาณกับทางเทศบาล และบางก็ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดถึงงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนส่วนหนึ่ง

##### อุปสรรค (Threats)

มีงานบางประเพณีที่เมื่อจัดแล้ว มักประสบกับปัญหาฝนตก ทำให้ประชาชนสัญจรไปมา เพื่อมาเที่ยวงานก็ไม่สะดวก ทำพ่อค้า แม่ค้า จำหน่ายสินค้าประสบปัญหาขาดทุน และบางครั้งศิลปินแขนงต่างๆ ที่มีชื่อเสียงโด่งดังเป็นที่นิยมของผู้บริโภค ติดชนหมากที่อื่น มีแต่ศิลปินที่ไม่ค่อยเป็นที่นิยมของประชาชน บางคนก็ผิดหวังในการเข้ามาเที่ยวชมงาน จึงทำให้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ไปคนละรูปแบบ และบางครั้งขาดงบประมาณที่จะจัดงานให้ใหญ่โตเหมือนทุกๆ ปีที่ผ่านมา

#### ๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

##### จุดแข็ง (Strengths)

มีเครื่องมือเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ ซึ่งมีพื้นที่อยู่ในแหล่งใจกลางของชุมชน มีทำเลที่ตั้งเหมาะสม มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก อาทิเช่น ตำรวจ มูลนิธิได้ตั้งตั้ง ประชากรร่วมใจสมาชิก อปพร. ผู้ปฏิบัติภารกิจฉุกเฉินเบื้องต้นอย่างรวดเร็ว

##### จุดอ่อน (Weaknesses)

ด้านบุคคลขาดความจริงจังในการปฏิบัติงาน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายในการแก้ไขปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่ใช้กฎระเบียบในการนำมาปฏิบัติใช้อย่างเคร่งครัด หย่อนระเบียบวินัยและขาดจิตสำนึกต่องานที่ได้รับผิดชอบ

##### โอกาส (Opportunities)

เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากวิทยาลัยป้องกันบรรเทาสาธารณภัยทุกนาย ได้รับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพออุปสรรค

##### อุปสรรค (Threats)

เจ้าหน้าที่ประจำไม่มีอำนาจในการให้โทษจากกรณีประเมินความดีความชอบ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติที่ดีขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## ๖. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จุดแข็ง (Strengths)

สามารถปฏิบัติราชการได้ตามภารกิจที่ระเบียบ/กฎหมายเปิดช่องทางให้ ประชาชนมีความตื่นตัวและมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติหน้าที่

### จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชนในบางชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของการบริหารจัดการภารกิจของท้องถิ่นที่ดีพอ รวมถึงขาดความร่วมมือของคนในท้องถิ่นที่ซึ่งไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการในภารกิจของส่วนราชการเท่าที่ควรและประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

### โอกาส (Opportunities)

กฎหมายให้โอกาสซึ่งใช้เป็นช่องทางในการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ อปท. ได้อย่างเต็มความสามารถ มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สามารถขับเคลื่อนในการดำเนินการตามภารกิจได้

### อุปสรรค (Threats)

การดำเนินการในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ/เอกชนยังขาดความร่วมมือที่ดีพอ รวมถึงการตีความระเบียบกฎหมายที่ไม่ตรงกัน

## ๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

### จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลมีสถานที่ที่ท่าท่องเที่ยวแถบชายทะเลบ้านหน้าศาล สามารถนั่งพักผ่อนหย่อนใจ โดยมีศาลาชมวิวิทิวทัศน์ที่ได้จัดสร้างไว้เพื่อให้ประชาชนและผู้เดินทางมาท่องเที่ยวได้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ และตลาดริมคลองหัวไทร ซึ่งเป็นตลาดริมคลองที่เปิดให้มีการ นำอาหาร หรือสินค้าพื้นเมือง ต่างๆมาวางขาย อีกทั้งยังมีการรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมความเป็นอยู่ตามแบบวิถีชุมชนท้องถิ่น ซึ่งได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวได้ในระดับหนึ่งและถือเป็นการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่คนในชุมชนได้อีกด้วย

### จุดอ่อน (Weaknesses)

หน่วยงานยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านนี้อีกมากเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่จำกัด และจำเป็นต้องใช้ในส่วนของปัจจัยพื้นฐานก่อน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้มากนัก และปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ที่เป็นปัญหาในปัจจุบันนี้ส่งผลกระทบต่อในด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่อย่างมาก

### โอกาส (Opportunities)

สถานที่ท่องเที่ยวชายทะเลบ้านหน้าศาล จากการที่ทางหน่วยงานกรมโยธาธิการ ได้สร้างเขื่อนป้องกันคลื่นกัดเซาะชายฝั่ง ซึ่งทำให้พื้นที่บริเวณชายหาดมีเพิ่มขึ้น จึงสร้างความปลอดภัยให้กับชุมชนที่อาศัยอยู่ในละแวกชายฝั่งได้เป็นอย่างดี ตลอดจนผลกระทบด้านอื่นๆ ลดน้อยลงไป

### 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. การส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิต 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 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งกำหนดขึ้นมาใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา โดยกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ฯ มีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้เทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวไทร

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานธุรการ

๑.๒ ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับเงิน งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท งานจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลประโยชน์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานธุรการ

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานธุรการ

**๓.๒ ฝ่ายการโยธา** มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน

- งานสาธารณูปโภค
- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อกันในสถานประกอบการงานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานบริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

**๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานสัตว์แพทย์
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานธุรการ

**๕. กองการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น งาน การกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งาน ส่งเสริมสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังมีจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

**๕.๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา** มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานธุรการ

**๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

**๖. กองการประปา** มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้ง ประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงใน ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปารวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

**๖.๑. ฝ่ายผลิต** มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบใน

- งานผลิต
- งานติดตั้ง
- งานการเงินและบัญชี
- งานแรงรัตรรายได้
- งานธุรการ

**๗. กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้าน สวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การ จัด สวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนา ชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งาน สังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่รอน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและ ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

**๗.๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของ

- งานพัฒนาชุมชน
- งานธุรการ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการ ข้อมูล สถิติ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ - งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวไทร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>	
<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>	<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>	
๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๑.๓ งานธุรการ	๑.๑.๓ งานธุรการ	
<b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b>	<b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b>	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร	๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร	
๑.๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน	๑.๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน	
๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>	<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>	
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	
๒.๑.๕ งานธุรการ	๒.๑.๕ งานธุรการ	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>	<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>	
๓.๑.๑ งานวิศวกรรม	๓.๑.๑ งานวิศวกรรม	
๓.๑.๑ งานวิศวกรรม	๓.๑.๑ งานวิศวกรรม	
๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม	๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม	
๓.๑.๓ งานธุรการ	๓.๑.๓ งานธุรการ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b>	<b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b>	
๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค	
๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ	๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>	<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>	
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 งานสัตว์แพทย์	๔.๑.๔ งานสัตว์แพทย์	
๔.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๑.๖ งานธุรการ	๔.๑.๖ งานธุรการ	
<b>๕. กองการศึกษา</b>	<b>๕. กองการศึกษา</b>	
<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>	<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>	
๕.๑.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๕.๑.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕.๑.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๕.๑.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕.๑.๓ งานธุรการ	๕.๑.๓ งานธุรการ	
<b>๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>	<b>๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>	
<b>๖. กองการประปา</b>	<b>๖. กองการประปา</b>	
<b>๖.๑ ฝ่ายผลิต</b>	<b>๖.๑ ฝ่ายผลิต</b>	
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	
๖.๑.๕ งานธุรการ	๖.๑.๕ งานธุรการ	
<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b>	
<b>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</b>	<b>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</b>	
๗.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน	๗.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน	
๗.๑.๒ งานธุรการ	๗.๑.๒ งานธุรการ	
-	<b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
	๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการที่เทศบาลตำบลหัวไทร มีอำนาจหน้าที่ ภารกิจมากมายจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจด้านงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี งานการศึกษา งานแผน และนโยบาย งานการประปา การให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ การบำรุงรักษาสถานที่ดูแลสวนสาธารณะ ด้านสุขาภิบาลอนามัย ด้านการพัฒนาการศึกษา การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาชุมชน ในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลหัวไทร จึงกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว ของส่วนราชการนั้น ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ 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 เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและ เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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		
จำนวนคน	$= \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$	

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงาน ที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่าง ปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควร ระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดา แบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตำบลหัวไทร จึงได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าวของส่วนราชการแต่เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ รวมทั้งระเบียบและ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงได้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังดังนี้

ให้กำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้คงเดิม และเพิ่มหน่วยตรวจสอบภายใน พร้อมกำหนด ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ขึ้นใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งมีเนื้อหาเดียวกับประกาศมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง ออัตร-
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่างออัตร-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไม้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรา-
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหัวไทร</b>								
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕				รอการจัดสรร จากกรมฯ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองประปา (๐๙)</b>								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑				
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
รวม	๘๘	๘๙	๘๙	๘๙	+๑	-	-	

## 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. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปเพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างการสร้างเครือข่ายร่วมกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ 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 เทศบาลตำบลหัวไทรเล็งเห็นว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างความคิดเห็น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหัวไทร ประกอบด้วย

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### **๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล**

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหัวไทร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดหลักตามมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

\*\*\*\*\*