

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการจัดคนลงสู่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามบัญชีจัดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

เทศบาลตำบลท่าแร่ ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าแร่ได้อย่างถูกต้อง โดยได้รวบรวมรายละเอียดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลท่าแร่

๑ เมษายน ๒๕๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
เทศบาลตำบลท่าแร่
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาล	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ภาคผนวก	๓๑

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แล้ว ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการจัดคนลงสู่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามบัญชีจัดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๘ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ ตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าแร่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าแร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าแร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าแร่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากองงานแต่ละกองงานเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าแร่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าแร่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๖ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๗ จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) พร้อมทั้งกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่าง ๆ เช่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุกๆด้านหรือยัง **ด้านเศรษฐกิจ** เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใด ที่จะสร้างงาน สร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น **ด้านสังคม** ประชาชนที่อาศัยอยู่ภายในเขตเทศบาล มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ภายในเขตเทศบาลมีฐานะความเป็นอยู่ดี หรือยากจนมากน้อยแค่ไหนเพียงใด **ด้านการเมืองการบริหาร** เทศบาลเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** พื้นที่โล่งและสวนสาธารณะภายในเขตเทศบาล มีมากน้อยเท่าไร ประชาชนของเราลดปริมาณขยะนำของใช้แล้วมาหมุนเวียนใช้อีก และนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่เพียงไรหรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร เทศบาลได้ใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่ สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นปัญหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น สถานีจอดรถ

การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังคงขาดบุคลากรในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุม ทำให้มีปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด สืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐาน เพิ่มมากขึ้น เช่น ถนน น้ำ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคาร สิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลท่าแร่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่งการดำเนินการจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามความต้องการของประชาชน

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่การค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบกับความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้ และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิต การบริการ

อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยรวมดีขึ้น โดยจัดหาสถานที่เพิ่มทุน ส่งเสริมการก่อสร้างทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต การบริการ

ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความปลอดภัยจากโรคระบาด จะเห็นจากสวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพบาลชุมชน และสถานที่ที่ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่ดาว ประเพณีคริสต์มาส ประเพณีแห่เทียนปัสกา ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และมีสวนสาธารณะเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการด้านสังคม

ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่างๆที่มีอยู่ปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะให้เทศบาลเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งเป็นสังคมที่ดี ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริการให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้วมา ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้น ทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีน้อยกระทำได้น้อย ในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นความต้องการของประชาชนในส่วนตัว ดังนั้น การประชาสัมพันธ์ การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนกรตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกอย่างการจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็น

กฎหมายประจำเทศบาล ช่วยเหลือเทศบาลในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลดข้อขัดแย้ง ข้อผิดพลาดในการบริหารงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเทศบาลตำบลท่าแร่ มักจะพบปัญหาในเรื่องของความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม อันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบการระบายน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ปัญหาจากวัชพืชในหนองหาร ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณชนต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล เพราะบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการได้ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ได้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การใช้ประโยชน์จากหนองหาร การรักษาไม่ให้น้ำเน่าเสีย การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมา จะมีปัญหาในส่วนของการกำจัดขยะมูลฝอยและการระบายน้ำเสียจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชน สังคมให้น่าอยู่ ในปัจจุบันปัญหานี้จะมีอยู่ และกลายเป็นปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก อันมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญอันบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๓(๑๓))
- (๘) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(มาตรา ๑๖(๒๐))

(๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๘) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๓(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การจัดให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๓(๒๓))
- (๘) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๑๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๕) การจัดทำให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))

(๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๓) การจัดการการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าแร่ได้ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการของเทศบาลจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้นำท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และศักยภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่นสูง

๒. มีพื้นที่รองรับสำหรับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในอนาคต

๓. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

๔. เป็นแหล่งศึกษา เรียนรู้ ศาสนสถาน โบราณวัตถุ ของชาวคริสต์ชน

๕. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๖. การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ยังไม่สามารถจัดทำโครงการขนาดใหญ่ หรือโครงการที่มีลักษณะต่อเนื่องได้
๒. ขาดการส่งเสริมตลาดรองรับผลผลิต การพัฒนาทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพและแรงงานของท้องถิ่น
๓. ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม
๔. ขาดแนวความคิดในการพัฒนาอาชีพรายได้อันเกิดจากภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านพีคิวิชาชีพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รองรับภารกิจต่อการให้บริการ
๓. นโยบายของรัฐบาลเอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนา
๔. พื้นที่ตั้งอยู่ในแหล่งการคมนาคมสะดวก
๕. สมาชิกใช้แรงงานและวัตถุดิบในพื้นที่ได้ เป็นการสร้างงานเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
๖. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๗. มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติสนใจมาเที่ยวในช่วงเทศกาลต่างๆ เพิ่มขึ้นทุกปี เช่น เทศกาลแห่ดาววันคริสต์มาส, เทศกาลแห่เทียนปัสกา, เทศกาลระลึกถึงผู้ล่วงลับ เป็นต้น

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้การพัฒนาท้องถิ่นขาดความต่อเนื่องเกิดการล่าช้า ไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร
๒. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น
๓. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๔. ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการเนื่องจากเป็นโครงการขนาดใหญ่เกินขีดความสามารถในการดำเนินการของท้องถิ่น
๕. ข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย การดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ของหลายหน่วยงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๖) การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๗) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจรอง

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๕) การสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๗ กองและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๒๗ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการเพิ่มเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างสำหรับจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้ค่าตอบแทนเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเพิ่มขึ้นเกินกว่าที่กำหนด ทำให้เทศบาลตำบลท่าแร่ต้องปรับลดจำนวนบุคลากรทุกประเภทลงโดยเฉพาะพนักงานจ้างทั่วไป แต่ยังคงตำแหน่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อภารกิจงาน ส่งผลให้เทศบาลขาดบุคลากรอย่างมากในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสวนทางกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าแร่ดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าแรมมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลปรับปรุงงานในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล โดยยุบรวมงานธุรการไปรวมกับงานบริหารทั่วไป กองคลังจากงานระเบียบการคลังยุบรวมกับงานสถิติการคลัง กองช่างจากงานผังเมืองไปรวมกับงานวิศวกรรม งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสียยุบรวมกับงานสาธารณสุขโรค กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองการศึกษาจากงานการศึกษาอนุเคราะห์และตามอัธยาศัยยุบรวมกับงานการศึกษาปฐมวัย กองวิชาการและแผนงานจากงานบริหารทั่วไปยุบรวมกับงานแผนและงบประมาณ กองสวัสดิการสังคมจากงานฝึกและส่งเสริมอาชีพยุบรวมเป็นงานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชนยุบรวมเป็นงานพัฒนาชุมชน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
(๑) สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานนิติการ- งานกิจการสภา- งานการเจ้าหน้าที่- งานบริหารทั่วไป- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	(๑) สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none">- งานนิติการ- งานกิจการสภา- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
(๒) กองคลัง <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบการคลัง- งานสถิติการคลัง- งานบริหารทั่วไป- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(๒) กองคลัง <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานสถิติการคลัง- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรารปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>(๓) กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารทั่วไป - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย 	<p>(๓) กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย
<p>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริหารทั่วไป - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม 	<p>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานบริหารทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข
<p>(๕) กองการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี 	<p>(๕) กองการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี
<p>(๖) กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานงบประมาณ - งานกิจการศาสนา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม 	<p>(๖) กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานงบประมาณ - งานกิจการศาสนา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
<p>(๗) กองวิชาการและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ 	<p>(๗) กองวิชาการและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
(๘) กองสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาชุมชน- งานสังคมสงเคราะห์- งานบริหารทั่วไป- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน	(๘) กองสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาชุมชน- งานบริหารทั่วไป- งานสังคมสงเคราะห์
(๙) หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	(๙) หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน