

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำเป็นแผน อัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งและระดับของพนักงานเทศบาลจากระบบซีเข้าสู่ระบบการจำแนก ตำแหน่งตามความสามารถ (ระบบแท่ง)

๑.๔.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ขึ้นใหม่จากเทศบาลขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เปลี่ยนแปลงมาเป็น เทศบาลประเภทสามัญ และพิเศษ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตาจิงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลตาจ้งได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลตาจ้ง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาจ้งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาจ้งมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตาจ้ง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาจ้งสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจโดยสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาจ้งดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลตาจ้งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาจ้งมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตาจ้ง ซึ่งประกอบด้วยนายปราโมทย์ มูระคา ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลตาจ้ง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี นางสาวณัฐติกาญจน์ โสรรัตน์มงคล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตาจ้ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและของเทศบาลตำบลต่างๆ รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลต่างๆ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลต่างๆ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลต่างๆ ได้ศึกษาวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบตลอดจนของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านในบางหมู่บ้านยังไม่สะดวก ประชาชนยังมีความต้องการถนนเพื่ออำนวยความสะดวกไปยังพื้นที่ทำการเกษตรให้สะดวกและทั่วถึง

- ไฟฟ้าในครัวเรือนปัจจุบันมีความครอบคลุมเกือบทั้งหมดแต่ประชาชนยังมีความต้องการขยายเขตไฟฟ้าออกไปเนื่องการขยายตัวของชุมชนและให้เข้าถึงพื้นที่การเกษตร และไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ครอบคลุมพื้นที่จุดเสี่ยง

- ระบบการสื่อสารและการสื่อสารข้อมูล ประชาชนส่วนใหญ่มีระบบการสื่อสาร/สื่อสารข้อมูล(อินเทอร์เน็ต)เป็นอย่างดีครอบคลุมพื้นที่ผ่านระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ส่วนตัว แต่ยังมีบางพื้นที่ประสบปัญหาด้านการสื่อสารและสืบค้นข้อมูล เนื่องจากโทรศัพท์สาธารณะและสถานบริการอินเทอร์เน็ตไม่ทั่วถึงครอบคลุมพื้นที่ ส่วนการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานราชการและเทศบาลโดยผ่านเสียงตามสายและเสียงไร้สายของเทศบาลก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ ประชาชนบางรายอาจไม่รับทราบข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์

- ระบบประปาขาดการตรวจสอบคุณภาพน้ำ และยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน อีกทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดีทำให้อัตราการไหลของน้ำไม่สม่ำเสมอ มาบ้างไม่มาบ้าง และเกิดปัญหาการขาดทุน เมื่ออุปกรณ์ชำรุดต้องเป็นภาระของเทศบาลในการซ่อมบำรุง

- ประชาชนในบางชุมชนต้องการวางระบายน้ำเนื่องจากระบบระบายน้ำในชุมชนยังไม่เพียงพอครอบคลุม ทำเกิดน้ำขังเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค และสัตว์น้ำโรค

- ขนาดพื้นที่ของเทศบาลกว้างระยะทางระหว่างชุมชนกับส่วนราชการ สถานพยาบาลค่อนข้างไกลไม่สะดวกในการติดต่อราชการและรักษาพยาบาล ตลอดจนการแจ้งเหตุและการดำเนินการบรรเทาสาธารณภัยกระทำไต่ยาก ไม่ทันเวลา

- ระบบจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังขาดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย

- ระบบผังเมืองยังขาดการควบคุมมีการถมที่โดยขาดจิตสำนึก ทำให้ระบบผังเมืองไม่เหมาะสมเกิดปัญหาตามมา เช่น ถนนกลายเป็นทางระบายน้ำ ฯลฯ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนส่วนใหญ่ของเทศบาลประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป มีฐานะผ่านเกณฑ์ จปฐ. เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้นจึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพในพื้นที่ โดยเฉพาะแนวทางตามพระราชดำริ”เกษตรทฤษฎีใหม่” จึงทำให้เสียโอกาสในการประกอบอาชีพและเข้าสู่ระบบทุนนิยมโดยขาดภูมิคุ้มกันด้านอาชีพทำให้มีรายได้ไม่มั่นคง และเพียงพอต่อการดำรงชีพ

- ประชาชนความรู้ ความเข้าใจ และขาดความตระหนักในการรวมกลุ่มอาชีพ จึงยากต่อการขอรับทุนในการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐและขาดอำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง

- เนื่องจากการขาดความรู้ความชำนาญทำให้การใช้เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพไม่ถูกต้องหรือไม่เต็มสมรรถนะของเครื่องมือ(เทคโนโลยี) ที่มีจึงทำต้นทุนในการประกอบอาชีพสูงเกินความจำเป็นและได้ผลผลิตไม่เต็มที่

- การประกอบอาชีพของราษฎรในเขตเทศบาลตำบลตาจางส่วนใหญ่อาศัยธรรมชาติเป็นหลักจึงทำให้เกิดภัยธรรมชาติบ่อยครั้ง เช่น ในปีที่มีปริมาณน้ำฝนตกมากทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ทางการเกษตรแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์ในฤดูแล้งไม่เพียงพอ ครอบคลุมความต้องการ เป็นต้น

- หน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาสนับสนุนขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ขาดการดำเนินการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง และขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรให้เกิดความยั่งยืน

๔.๓ ด้านสังคมและการศึกษา

- เนื่องจากพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ต้องทำงานในเวลากลางวันจึงต้องการให้มีสถานที่ในการรับเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน (๓ - ๕ ปี) ให้เพียงพอ ไว้ใจได้ สามารถพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการสมวัยและไม่ไกลจากที่พักอาศัย

- ปัญหาเยาวชนบางรายขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ไม่สนใจและตั้งใจเรียน สาเหตุอาจเกิดจากขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจ หรือปัญหาจากบุคลากรผู้สอน เป็นต้น

- ปัญหาการขาดแหล่งค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร หรือสมุด การเข้าถึงแหล่งศึกษาเพิ่มเติมทำได้ยาก

- ปัญหาการขาดการขาดความเท่าเทียมในโอกาสทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนระหว่างพื้นที่ชนบทกับชุมชนเมือง ทำให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาต่อในชุมชนเมือง ส่งผลให้เยาวชนขาดการกำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิดกับผู้ปกครอง เชื่อเพื่อนซึ่งในบางครั้งอาจประพฤตินในลักษณะไม่เหมาะสม

- ปัญหาการมั่วสุมและการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน ซึ่งในเยาวชนที่กำลังเรียนหนังสืออาจทำให้เรียนไม่จบหลักสูตร และเกิดปัญหาท้องในวัยเรียน และปัญหายาเสพติด

- ปัญหายาเสพติดและสิ่งมีนเมา เช่น เหล้า บุหรี่ ยาบ้า ฯลฯ ในเยาวชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

- การเข้ามาของระบบทุนนิยม การใช้สินค้าฟุ่มเฟือย การไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิต และพฤติกรรมทางสังคมเปลี่ยนไป เกิดความเสื่อมถอยของวัฒนธรรมดั้งเดิม

- ปัญหาอาชญากรรม เช่น ลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท และปัญหายาเสพติด ฯลฯ
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันตนเองประชาชนกลุ่มเสี่ยงทำให้เกิดโรค เช่น โรคพิษสุราเรื้อรัง การเจ็บป่วยที่เกิดจากการรับสารพิษหรือสารเคมีทางการเกษตร โรคเอดส์ ฯลฯ
- ปัญหาคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสวัสดิการสังคมของรัฐทำให้ไม่ได้รับการช่วยเหลือ
- ปัญหาประชากรแฝง
- ปัญหาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากอำเภอละหานทรายมีพื้นที่ติดกับประเทศกัมพูชาทำให้ในบางฤดูจะมีแรงงานต่างด้าวมารับจ้างทำงานในพื้นที่ อาจทำให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขและปัญหาอาชญากรรม

- เยาวชน ขาดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมด้านวัฒนธรรมประเพณี และการเข้าวัดทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา

- เยาวชนคนรุ่นใหม่บางรายไม่สนใจอาชีพการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลัก เมื่อจบการศึกษาจะไปทำงานในเมืองใหญ่ เมื่อตงงานจึงกลับมาประกอบอาชีพที่ภูมิลำเนาทำให้ขาดความชำนาญในการประกอบอาชีพ และเนื่องจากอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน มีภาระงานที่หนักประกอบกับต้องอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก จึงมักไม่สู้งานทำให้รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพ

๔.๔ ด้านการเมือง/การบริหาร

- ประชาชนมีแนวความคิดและค่านิยมทางการเมืองแตกต่างกัน เกิดการแบ่งกลุ่มทางความคิดด้านการเมือง

- ประชาชนขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้รับข่าวสารทางเดียวขาดภูมิคุ้มกันทางการเมือง ทำให้หนักการเมืองเห็นช่องทางแสวงหาประโยชน์

- ประชาชนขาดความเข้าใจในสิทธิของตนต่อการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลและขาดการให้ความสำคัญในเรื่องการคลังของท้องถิ่น เช่น การหลบเลี่ยงการจ่ายภาษี ฯลฯ

- ประชาชนขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ โดยเฉพาะการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน

- พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ ความสามัคคีในหมู่คณะ คุณธรรม จริยธรรม ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานให้เกิดการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนได้อย่างสูงสุดและคุ้มค่า

- สำนักงานเทศบาลตำบลอาจมีหลายส่วนงานและอาคารหลายหลังทำให้ประชาชนผู้มาติดต่อราชการไม่ได้รับความสะดวก ราชการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

- ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการบางส่วนราชการไม่เพียงพอ เนื่องจากบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งว่าง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมต้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้เก็บกักน้ำได้น้อย น้ำระบายไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในฤดูฝนและน้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตรในฤดูแล้ง

- การผันน้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาตินำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค-บริโภค ไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ปริมาณทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิตมีจำกัดไม่เพียงพอ เช่น แหล่งน้ำธรรมชาติมีไม่เพียงพอ พื้นที่สาธารณะมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค กระบือ ตามวิถีดั้งเดิมของประชาชน
- ปัญหาการจัดการแนวเขตที่ดินสาธารณะไม่ชัดเจนและขาดการกำกับดูแลอย่างจริงจังจากภาครัฐ ทำให้ประชาชนบุกรุกพื้นที่สาธารณะประโยชน์
- การขาดสำนักรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และประชาชน ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง เกิดกลิ่นเหม็น การสะสมขยะมูลฝอย และน้ำเสีย ฯลฯ

ทั้งนี้ สภาพปัญหาในแต่ละด้านได้วิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ตามสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลตาจาง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตาจาง นั้น มีเป้าหมายเพื่อจัดบริการสาธารณะให้สามารถตอบสนองความต้องการ แก้ไขปัญหาและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของเทศบาลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยนายกเทศมนตรีตำบลตาจางได้กำหนดนโยบายในการบริหารองค์กรไว้ ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างและปรับปรุงถนนลาดยางคอนกรีต ถนนดิน ถนนลูกรัง ตรอก ซอย ในเขตเทศบาลตำบลตาจางได้มาตรฐาน ทิวถึงและเป็นไปตามระเบียบผังเมือง
- (๒) ก่อสร้างและปรับปรุงทางระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน
- (๓) ขยายเขตและปรับปรุงไฟฟ้าเตือนในเขตเทศบาลให้ใช้การได้ดี และทิวถึง
- (๔) พัฒนาแหล่งน้ำให้มีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคเพียงพอตลอดปี
- (๕) .พัฒนาปรับปรุงการผลิตและจำหน่ายน้ำประปาให้ได้คุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๖) สร้างสวนสาธารณะและปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อให้ประชาชนได้พักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
- (๗) .ติดตั้ง ปรับปรุงป้ายประกาศต่าง ๆ ของเทศบาลอย่างทั่วถึง
- (๘) ก่อสร้างลานกีฬาประจำหมู่บ้าน

๒.นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการมีงานทำและเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและขยายโอกาส
- (๒) พัฒนาระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- (๓) จัดให้มีตลาดชุมชนเพื่อเป็นศูนย์รวมการซื้อขายในชุมชน
- (๔) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๕) จ้างแรงงานราษฎรในโครงการของเทศบาล

๓.นโยบายด้านสังคม ครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

(๑) ส่งเสริมให้มีศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในชุมชนเพื่อให้คำปรึกษาและบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัวทางด้านสุขภาพและการวางแผนแก้ไขปัญหาครอบครัว

(๒) ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพสตรี การพัฒนาศักยภาพของสตรีให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งส่งเสริมความเท่าเทียมกันของสตรี

(๓) ยกย่องและให้หลักประกันผู้สูงอายุ โดยการสร้างข่ายความปลอดภัยทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพอนามัย รวมทั้งนำประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาช่วยในการพัฒนาสังคม

(๔) ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้

(๕) ให้การสงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่มีสิทธิ์อย่างทั่วถึง โดยมอบในวันทำการแรกของเดือน

๔.นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุข

(๑) ๑. ส่งเสริมระบบคุ้มครองสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า พร้อมทั้งสร้างหลักประกันและโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

(๒) ส่งเสริมระบบป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออันตราย การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย พร้อมทั้งการสนับสนุนการสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านสุขภาพ เฝ้าระวังกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอนามัย และสนับสนุนให้เกิดองค์กรเครือข่ายควบคุมป้องกันโรค

(๓) **ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการจัดเก็บ กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล รวมถึงการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง**

(๔) ปรับปรุงพัฒนาและควบคุมสถานที่จำหน่ายอาหารหรือเสสมอาหารให้ถูกหลักสุขาภิบาล

(๕) ส่งเสริมการกีฬา การออกกำลังกาย เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านร่างกายและสังคมให้ห่างไกลยาเสพติด

๕.นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการถ่ายทอดภารกิจด้านการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการมาท้องถิ่น โดยการรับโอนกิจกรรมด้านการศึกษามาสังกัดเทศบาลตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม

(๒) ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาและฝึกอบรมครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

(๔) สร้างศูนย์การเรียนรู้และห้องสมุดประจำตำบล

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิม

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาในระดับชุมชนและโรงเรียนในเขตเทศบาล

๖.นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑) ดูแลให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมุ่งเน้นมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท พร้อมทั้งจัดระบบป้องกันสาธารณภัยอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและทันที่

(๒) สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและสาธารณภัยในชุมชน

(๓) จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพต่อการระงับอุบัติเหตุต่าง ๆ และระบบป้องกันสาธารณภัย

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนอบรมให้ความรู้ในการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด

(๕) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการป้องกันและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

๗.นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

(๑) พัฒนาระบบการบริหารงานของเทศบาล ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(๒) พัฒนาระบบการบริหารงานของเทศบาล ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(๓) พัฒนาระบบประเมินประสิทธิภาพบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

(๔) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาล พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

(๕) พัฒนาระบบการบริการประชาชน โดยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นธรรม เพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

(๖) ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

(๗) พัฒนาระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

๘.นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ฝึการระวังและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) บริหารและจัดการสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพแบบบูรณาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขอนามัย สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๔) ปลูกต้นไม้ สร้างความร่มรื่นและลดปัญหาหมอกพิษทางอากาศ

(๕) เพิ่มพื้นที่สีเขียว สวรรสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับภูมิทัศน์ให้สวยงาม

เทศบาลตำบลตาจางได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กร นำนโยบายของผู้บริหาร สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ข้อมูลเพิ่มเติมในภาพรวมของประเทศและของจังหวัดบุรีรัมย์ นำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งสามารถสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน

โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตา
จง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---|---|
| <p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน และจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก</p> <p>๒. มีเครื่องมือ เครื่องจักร เพียงพอต่อการดำเนินงาน</p> | <p>๑. งบประมาณมีจำกัด</p> <p>๒. บุคลากรที่มีความสามารถด้านงานช่าง การ ออกแบบสำรวจประมาณการมีไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ระเบียบเกี่ยวกับพัสดุมีจำนวนมาก บางครั้งอาจ ปฏิบัติได้คลาดเคลื่อนจากระเบียบโดยไม่ตั้งใจ</p> <p>๔. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ราชการและเทศบาลโดยผ่านเสียงตามสายและเสียงไร้ สายของเทศบาลก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ ประชาชน บางรายอาจไม่รับทราบข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์</p> |
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ</p> <p>๒. มีหน่วยงานราชการต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณให้ เพิ่มเติมบางโครงการ</p> | <p>๑. พื้นที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก</p> <p>๒. พื้นที่ของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นชุมชนเกษตรกรรม มี ถนน / ทางสาธารณะจำนวนมาก</p> <p>๓. กิจกรรมประพาสหมู่บ้านขาดความเข้มแข็งหลายแห่ง ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. ถนนในพื้นที่บางสายไม่ใช่ของเทศบาลยกต่อการ ปรับปรุง ซ่อมแซม</p> <p>๕. ระบบผังเมืองยังขาดการควบคุมมีการถมที่โดยขาด จิตสำนึก ทำให้ระบบผังเมืองไม่เหมาะสมเกิดปัญหา ตามมา เช่น ถนนกลายเป็นทางระบายน้ำ ฯลฯ</p> |

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการศึกษา

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|
| <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการ ประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น</p> <p>๓. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร</p> | <p>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนมาก ตั้งอยู่ห่างไกล เทศบาล ทำให้ยากต่อการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่</p> <p>๒. การบริหารงบประมาณด้านบุคลากรทางการศึกษา ค่อนข้างซับซ้อนเนื่องจากเป็นเงินอุดหนุนจากกรม และมีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ๒ แห่ง</p> |

| ๔. มีงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนและ ดำเนินการกิจกรรมเป็นประจำ | |
|---|--|
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านส่งเสริมอาชีพ และสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. มี รพ.สต. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้าน สุขภาพ</p> <p>๓. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนอง ความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น</p> | <p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ของเทศบาลประกอบอาชีพ เกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป เนื่องจากปัจจุบันค่า ครองชีพมีอัตราสูงขึ้นจึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย และขาดการร่วมกลุ่มอาชีพ</p> <p>๒. ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจตามหลักวิชาการใน การประกอบอาชีพในพื้นที่ โดยเฉพาะแนวทางตาม พระราชดำริ”เกษตรทฤษฎีใหม่” จึงทำให้เสียโอกาสใน การประกอบอาชีพและเข้าสู่ระบบทุนนิยมโดยขาด ภูมิคุ้มกันด้านอาชีพทำให้มีรายได้ไม่มั่นคง และเพียงพอ ต่อการดำรงชีพ</p> <p>๓. ปัญหาเยาวชนบางรายไม่เห็นความสำคัญของ การศึกษา ไม่สนใจ ไม่ตั้งใจเรียน สาเหตุอาจเกิดจาก ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดึงดูดความ สนใจ หรือปัญหาจากบุคลากรผู้สอน เป็นต้น</p> <p>๔. ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกัน ตนเองประชาชนกลุ่มเสี่ยงทำให้เกิดโรค เช่น โรคพิษ สุราเรื้อรัง การเจ็บป่วยที่เกิดจากการรับสารพิษหรือ สารเคมีทางการเกษตร โรคเอดส์ ฯลฯ</p> <p>๕. ปัญหาคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาด ความรู้ความเข้าใจในระบบสวัสดิการสังคมของรัฐทำให้ ไม่ได้รับการช่วยเหลือ</p> <p>๖. เยาวชนคนรุ่นใหม่บางรายไม่สนใจอาชีพการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพหลัก เมื่อจบการศึกษาจะไปทำงานในเมือง ใหญ่ เมื่อตกงานจึงกลับมาประกอบอาชีพที่ภูมิลำเนา ทำให้ขาดความชำนาญในการประกอบอาชีพ และ เนื่องจากอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน มีภาระงานที่หนักประกอบกับต้องอาศัยธรรมชาติเป็น หลัก จึงมักไม่สู้งานทำให้รายได้ไม่เพียงพอในการดำรง ชีพ</p> |

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|
| <p>๑. มีการจัดเจ้าหน้าที่เข้าเวร ยาม ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อให้บริการด้านรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>๒. มีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรอยู่เสมอ</p> | <p>๑. บุคลากรด้านงานท้องถิ่นและบรรเทาสาธารณภัยและงานกู้ชีพกู้ภัยไม่เพียงพอ</p> |
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑. เมืองครีเอทีฟที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตเทศบาล โดยเทศบาลให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ</p> <p>๒. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหาเสพติด</p> <p>๓. มีที่พักสายตรวจและ จนท. ตำรวจประจำตำบล</p> | <p>๑. พื้นที่รับผิดชอบมีมาก และห่างไกลการเดินทางให้ความช่วยเหลือต้องใช้เวลา</p> <p>๒. ปัญหาเสพติดในพื้นที่</p> |

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|
| <p>๑. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน</p> <p>๒. ส่งเสริมการร่วมกลุ่มอาชีพอยู่เสมอ</p> <p>๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่</p> | <p>๑. ขาดการวิเคราะห์ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการลงทุนอย่างเป็นระบบทำให้การพัฒนา ส่งเสริมไม่ตรงจุด พัฒนาได้ยาก</p> <p>๒. การดำเนินการงานขาดความต่อเนื่องและขาดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน</p> <p>๓. เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านพาณิชยกรรม</p> |
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน</p> <p>๒. มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศ</p> <p>๔. มีกลุ่มอาชีพในพื้นที่ ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร</p> | <p>๑. มีโรงงาน หรือสถานประกอบการในพื้นที่น้อยทำการจ้างงานน้อย</p> <p>๒. การจ้างงานในพื้นที่เป็นการจ้างรายวันในภาคการเกษตรเป็นหลักทำให้แรงงานขาดความมั่นคงในอาชีพ</p> <p>๓. การร่วมกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง ขาดผู้นำที่ชัดเจน</p> <p>๔. โครงสร้างเศรษฐกิจด้านการเกษตรอ่อนแอ จึงก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงานไปทำงานต่างถิ่น</p> <p>๕. ประชาชนความรู้ ความเข้าใจ และขาดความตระหนักในการรวมกลุ่มอาชีพ จึงยากต่อการขอรับทุนในการสนับสนุน</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>จากหน่วยงานรัฐและขาดอำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง</p> <p>๖. ประชาชนการขาดความรู้ความชำนาญทำให้การใช้เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพไม่ถูกต้องหรือไม่เต็มสมรรถนะของเครื่องมือ(เทคโนโลยี) ที่มีจึงทำต้นทุนในการประกอบอาชีพสูงเกินความจำเป็นและได้ผลผลิตไม่เต็มที่</p> <p>๗. การประกอบอาชีพของราษฎรในเขตเทศบาลตำบลอาจส่วนใหญ่อาศัยธรรมชาติเป็นหลักจึงทำให้เกิดภัยธรรมชาติบ่อยครั้ง เช่น ในปีที่มีปริมาณน้ำฝนตกมากทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ทางการเกษตร แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ในฤดูแล้งไม่เพียงพอ คลอบคลุมความต้องการ เป็นต้น</p> <p>๘. หน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาสนับสนุนขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ขาดการดำเนินการสนับสนุนที่ต่อเนื่องและขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรให้เกิดความยั่งยืน</p> <p>๙. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย</p> <p>๑๐.สถานที่พัก โฮมสเตย์ ขาดการควบคุมทำให้ขาดมาตรฐาน</p> |
|--|--|

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---|--|
| <p>๑.กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการจัดการขยะ มูลฝอย</p> <p>๒.มีโครงการส่งเสริมความรู้ในการจัดการขยะในครัวเรือน</p> <p>๓.มีการประสานกับหน่วยงานด้านที่ดินในการอนุรักษ์คุ้มครองที่สาธารณประโยชน์ที่ประชาชนใช้ร่วมกัน</p> <p>๔.มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบภารกิจ</p> | <p>๑. ปัญหาการจัดการแนวเขตที่ดินสาธารณะไม่ชัดเจนและขาดการกำกับดูแลอย่างจริงจังจากภาครัฐ ทำให้ประชาชนบุกรุกพื้นที่สาธารณะประโยชน์</p> <p>๒.พื้นที่กว้างการดำเนินงานจัดเก็บและทำลายขยะมูลฝอยใช้งบประมาณสูง</p> <p>๓.เจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บค่าขยะไม่เพียงพอ การติดตามควบคุมยังไม่ดีนัก</p> |
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑.รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p> <p>๒.มีสถานที่รับทำลายขยะ มูลฝอย</p> | <p>๑. ระบบจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังขาดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย</p> <p>๒. แหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้เก็บกักน้ำได้น้อย น้ำระบายไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในฤดูฝนและน้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตรในฤดูแล้ง</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>๓. ปริมาณทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัจจัยการผลิตมีจำกัดไม่เพียงพอ เช่น แหล่งน้ำธรรมชาติมีไม่เพียงพอ พื้นที่สาธารณะมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค กระบือ ตามวิถีดั้งเดิมของประชาชน</p> <p>๔. การขาดสำนักรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และประชาชน ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางเสียง เกิดกลิ่นเหม็น การสะสมขยะมูลฝอย และน้ำเสีย ฯลฯ</p> <p>๕. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๖. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗ ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการป้องกันแก้ไข</p> |
|--|---|

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---|--|
| <p>๑. มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๒.ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เป็นประจำ</p> <p>๓.มีโครงการเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> | <p>๑.ขาดการวิเคราะห์ถึงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง ทำให้กำหนดแนวทางในการอนุรักษ์ ส่งเสริมไม่ชัดเจน</p> <p>๒.ยังไม่มีการนำเสนอศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในเชิงพาณิชย์ เพื่อให้เกิดรายได้</p> |
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑. จังหวัด อ่างทอง ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒.ผู้สูงอายุ ยินดีสืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.มีวัดและสำนักสงฆ์ประจำหมู่บ้าน สะดวกในการปฏิบัติศาสนพิธีต่าง ๆ</p> | <p>๑.ขาดผู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรมบางแขนง</p> <p>๒.เยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.มีที่พักสงฆ์จำนวนมากที่ก่อตั้งไม่ถูกต้อง มีปัญหาด้านที่ดินไม่สามารถขอเป็นวัดได้</p> |

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---|---|
| <p>๑.เทศบาลเข้าร่วมมีโครงการ ita ของ ปปช. เพื่อความโปร่งใส</p> <p>๒.มีโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและบุคลากรของเทศบาล</p> <p>๓.ผู้บริหาร ฝ่ายสภาเทศบาลและพนักงานจ้างมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่เกิดความแตกแยก</p> <p>๔.มีการนำสื่อและสังคมออนไลน์มาใช้ในการติดต่อประสานงาน</p> <p>๕.มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส</p> | <p>๑.ยังมีการปฏิบัติงานด้วยความประมาท และผิดระเบียบ</p> <p>๒.การถ่ายความรู้จากการไปอบรมต่าง ๆ ทำได้ไม่ดีพอ ทำให้บุคลากรรู้เฉพาะในหน้าที่ของตนเท่านั้น</p> <p>๓.ระบบโทรศัพท์สำนักงานไม่มีเสถียรภาพ ชัดข้องบ่อย</p> <p>๔.ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง</p> <p>๕.วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล</p> <p>๖.ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง</p> |
| โอกาส | อุปสรรค |
| <p>๑.มีการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>๒.มีภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแผนต่าง ๆ</p> | <p>๑.ระเบียบกฎหมายมีมาก และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p> <p>๒.ประชาชนขาดความเข้าใจในสิทธิของตนต่อการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลและขาดการให้ความสำคัญในเรื่องการคลังของท้องถิ่น เช่น การหลบเลี่ยงการจ่ายภาษี ฯลฯ</p> <p>๓.ประชาชนขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้รับข่าวสารทางเดียวขาดภูมิคุ้มกันทางการเมือง ทำให้นักการเมืองเห็นช่องทางแสวงหาประโยชน์</p> |

ซึ่งจากปัญหาความต้องการของประชาชนประกอบกับนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรของ นายเทศมนตรี เทศบาลตำบลตาจิงจึงได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นแบบพอเพียง จึงได้แบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมและ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาถนนที่ใช้ในพื้นที่เทศบาล ถนนเข้าพื้นที่ประกอบอาชีพและถนนเชื่อมต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง
- (๒) การอำนวยความสะดวกและการวินาศกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีแหล่งน้ำสะอาดหรือการประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ
- (๖) การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้าและให้ประชาชนได้รับความสะดวก สะอาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างอย่างทั่วถึง
- (๘) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ เช่น การสร้างสะพาน

ฯลฯ

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีสถานพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์หรือการอนุญาตฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ แหล่งท่องเที่ยว สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมอาชีพ การทำมาหากินของราษฎร
- (๙) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ
- (๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพเกษตรกรรม และจัดหาสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ

เกษตรกรรม

ฯลฯ

ดังนี้

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) จัดให้มีเครื่องมือและระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกันอาชญากรรม
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การจัดให้มีการอำนวยความสะดวกและควบคุมการจราจร
- (๗) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และปัญหาอาชญากรรม
- (๘) ส่งเสริมให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ สะอาด ถูกสุขลักษณะ

ฯลฯ

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือกลุ่มอาชีพ
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ฯลฯ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และที่
 สาธารณะประโยชน์
- (๒) การจัดการและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา และดูแลเด็กก่อนวัยเรียนแทนบิดา มารดา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์หรือห้องสมุดประชาชน หรือแหล่งค้นคว้าข้อมูลอื่น ๆ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
- (๒) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
 ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม
 ความจำเป็นและสมควร
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 ทางราชการ
- (๖) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 (๘) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลอาจนำภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยการดำเนินการของเทศบาลตำบลอาจจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งจากการนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมา กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน และการสังคมสงเคราะห์
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การปรับปรุงและจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมสุขภาพประชาชนและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การส่งเสริมการศึกษาและดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การอนุรักษ์ ดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตาจ้ง เป็นเทศบาลประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๑๓๓ อัตรากำลัง โดยแบ่งได้ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพนักงานครูเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรากำลัง ได้รับเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นจากอุดหนุน จำนวน ๒๖ อัตรากำลัง
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง แยกเป็น พนักงานผู้ได้รับเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นจากเทศบาล จำนวน ๒๘ อัตรากำลัง และ ได้รับเงินอุดหนุน จำนวน ๙ อัตรากำลัง
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรากำลัง โดยทั้งหมดได้รับเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นจากเทศบาล จำนวน ๒๙ อัตรากำลัง

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลตาจ้งมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากการปรับเปลี่ยนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐบาล จึงทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ของเทศบาลตำบลตาจ้งมากขึ้นอย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นต้องดำเนินการควบคุมอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ทั้งนี้จะต้องไม่ทำให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลตาจ้งลดลง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลต่าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และ ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งระเบียบ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นเทศบาลตำบล ประเภท สามัญ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป</p> <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๓) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>(๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>(๕) งานเลขานุการนายกเทศมนตรี</p> <p>(๖) งานรัฐพิธี</p> <p>(๗) งานธุรการ</p> <p>(๘) งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>(๑) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>(๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๓) งานนิติการ</p> <p>๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน</p> <p>(๒) งานส่งเสริมอาชีพและการเกษตร</p> <p>๑.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>(๑) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>(๒) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> | <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป</p> <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๓) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>(๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>(๕) งานเลขานุการนายกเทศมนตรี</p> <p>(๖) งานรัฐพิธี</p> <p>(๗) งานธุรการ</p> <p>(๘) งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>(๑) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>(๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๓) งานนิติการ</p> <p>๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน</p> <p>(๒) งานส่งเสริมอาชีพและการเกษตร</p> <p>๑.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>(๑) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>(๒) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>(๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๓) งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>(๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานพัฒนารายได้</p> | <p>๒ กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>(๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๓) งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>(๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานพัฒนารายได้</p> | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานวิศวกรรม</p> <p>(๒) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>(๓) งานผังเมือง</p> <p>(๔) งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>(๑) งานสาธารณูปโภค</p> <p>(๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>(๓) งานสวนสาธารณะ</p> <p>(๔) งานศูนย์เครื่องจักรกล</p> <p>(๕) งานกำจัดขยะมูลฝอยและบำบัดน้ำเสีย</p> | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานวิศวกรรม</p> <p>(๒) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>(๓) งานผังเมือง</p> <p>(๔) งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>(๑) งานสาธารณูปโภค</p> <p>(๒) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>(๓) งานสวนสาธารณะ</p> <p>(๔) งานศูนย์เครื่องจักรกล</p> <p>(๕) งานกำจัดขยะมูลฝอยและบำบัดน้ำเสีย</p> | |
| <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๓) งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>(๔) งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>(๕) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>(๖) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>(๗) งานสาธารณสุขชุมชน</p> <p>(๘) งานสัตวแพทย์</p> <p>(๙) งานธุรการ</p> | <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๓) งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>(๔) งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>(๕) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>(๖) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>(๗) งานสาธารณสุขชุมชน</p> <p>(๘) งานสัตวแพทย์</p> <p>(๙) งานธุรการ</p> | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร (๒) งานแผนและโครงการ (๓) งานการศึกษาปฐมวัย (๔) งานโรงเรียน (๕) งานงบประมาณ (๖) งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย (๒) งานกีฬาและนันทนาการ (๓) งานกิจการศาสนา (๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม (๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร (๒) งานแผนและโครงการ (๓) งานการศึกษาปฐมวัย (๔) งานโรงเรียน (๕) งานงบประมาณ (๖) งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย (๒) งานกีฬาและนันทนาการ (๓) งานกิจการศาสนา (๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม (๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตาจ้งได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งนี้ ได้เปรียบเทียบกับอัตรากำลังเทศบาลข้างเคียงที่มีขนาดเดียวกัน เพื่อทราบอัตรากำลังบุคลากรต่อภารกิจ/ปริมาณงาน โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรากำลัง) |
|------------------------|--|------------------|----------------------------------|
| ๑ | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ |
| ฝ่ายอำนวยการ | | | |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๒ |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|---------------------------|---|------------------|-----------------------------|
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๒ |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๒ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๑๑ | ภารโรง | | ๑ |
| ๑๒ | นักการ | | ๑ |
| ๑๓ | คนงาน | | ๒ |
| <u>ฝ่ายปกครอง</u> | | | |
| ๑๔ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ |
| ๑๕ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก./ชก. | ๑ |
| ๑๖ | นิติกร | ปก./ชก. | ๑ |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร | | ๑ |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๑๙ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๑ |
| ๒๐ | พนักงานดับเพลิง | | ๓ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๒๑ | คนงาน | | ๒ |
| ๒๒ | พนักงานดับเพลิง | | ๑ |
| <u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> | | | |
| ๒๓ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ต้น | ๑ |
| ๒๔ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๒๕ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๒๖ | คนงาน | | ๑ |
| <u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u> | | | |
| ๒๗ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|-----------------------------|---|------------------|-----------------------------|
| ๒๘ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑ |
| กองคลัง | | | |
| ๒๙ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๑ |
| ฝ่ายบริหารงานคลัง | | | |
| ๓๐ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ |
| ๓๑ | นักวิชาการการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๑ |
| ๓๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | พง./ชง. | ๑ |
| ๓๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | พง./ชง. | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๓๔ | ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี | | ๑ |
| ๓๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ |
| ฝ่ายพัฒนารายได้ | | | |
| ๓๖ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ |
| ๓๗ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ |
| ๓๘ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | พง./ชง. | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๓๙ | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๔๐ | คนงาน | | ๑ |
| กองช่าง | | | |
| ๔๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ |
| ฝ่ายการโยธา | | | |
| ๔๒ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ |
| ๔๓ | นายช่างโยธา | พง./ชง. | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๔๔ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ |
| ๔๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ |
| ๔๖ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | ๑ |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|-----------------------------------|--|------------------|-----------------------------|
| ๔๗ | ช่างไม้ | | ๒ |
| ๔๘ | ช่างปูน | | ๑ |
| ๔๙ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๑ |
| ๕๐ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๕๑ | คนงาน | | ๒ |
| ๕๒ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๒ |
| ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | | | |
| ๕๓ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ |
| ๕๔ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒ |
| ๕๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๕๖ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๒ |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๕๗ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๕๘ | คนงาน | | ๑ |
| ๕๙ | คนงานเครื่องสูบน้ำ | | ๑ |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | |
| ๖๐ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | ๑ |
| ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | | | |
| ๖๑ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | ๑ |
| ๖๒ | เจ้าพนักงานสุขาภิบาล | ปง./ชง. | ๑ |
| ๖๓ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | ๑ |
| ๖๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | |
| ๖๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๖๖ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|---------------------------------|--|------------------|-----------------------------|
| ๖๗ | คนงานประจำรถขยะ | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๖๘ | คนงาน | | ๓ |
| กองการศึกษา | | | |
| ๖๙ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๑ |
| ฝ่ายบริหารการศึกษา | | | |
| ๗๐ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๑ |
| ๗๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ |
| ๗๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | พง./ชง. | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๗๓ | คนงาน | | ๑ |
| ๗๔ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาจาง | | | |
| ๗๕ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๗๖ | ครู | | ๓ |
| ๗๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๒ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๗๘ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๗๙ | คนงาน | | ๑ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองมดแดง | | | |
| ๘๐ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๘๑ | ครู | | ๑ |
| ๘๒ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๘๓ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๘๔ | คนงาน | | ๑ |
| ๘๕ | ภารโรง | | ๑ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|--|---------------------------|------------------|-----------------------------|
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรีอพงสำราญ | | | |
| ๘๖ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๘๗ | ครู | | ๑ |
| ๘๘ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๘๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๙๐ | คนงาน | | ๑ |
| ๙๑ | ภารโรง | | ๑ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางโป่งสะเดา | | | |
| ๙๒ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๙๓ | ครู | | ๒ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๙๔ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| ๙๕ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๙๖ | คนงาน | | ๑ |
| ๙๗ | ภารโรง | | ๑ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวสนาม - ไทยพัฒนา | | | |
| ๙๘ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๙๙ | ครู | | ๑ |
| ๑๐๐ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๑๐๑ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๑๐๒ | คนงาน | | ๑ |
| ๑๐๓ | ภารโรง | | ๑ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเทพยัคฆ์ | | | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด (อัตรา) |
|--|--|------------------|-----------------------------|
| ๑๐๔ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๑๐๕ | ครู | | ๑ |
| ๑๐๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| <u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านบุ</u> | | | |
| ๑๐๗ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๑๐๘ | ครู | | ๒ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๑๐๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| <u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านสว่างพัฒนา</u> | | | |
| ๑๑๐ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ |
| ๑๑๑ | ครู | | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | |
| ๑๑๒ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| ๑๑๓ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ |
| <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> | | | |
| ๑๑๔ | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๑ |
| ๑๑๕ | นักสันทนการ | ปก./ชก. | ๑ |
| รวม | | | ๑๓๓ |

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ |
|-------------|-------------|-------------|
| ๑๐๗,๓๔๒,๕๕๐ | ๑๑๒,๗๐๙,๖๗๘ | ๑๑๘,๓๔๕,๑๖๑ |

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕