

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลทรายขาว  
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลทรายขาว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลทรายขาวสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงาน และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลทรายขาว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลทรายขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลทรายขาวให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลทรายขาว

สิงหาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทรายขาว	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลทรายขาวจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๐	
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๔๒	
๑๔. ภาคผนวก	
- เอกสารประกอบการพิจารณาการขอเพิ่มตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

\*\_\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งของเทศบาลตำบลทรายขาวให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนจนเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลทรายขาวที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะครบกำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในการนี้ เทศบาลตำบลทรายขาวจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยอาศัยระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาลจังหวัด (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ (ก.ท.จ.กระบี่) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทรายขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลทรายขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลทรายขาว
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลทรายขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทรายขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ (ก.ท.จ.กระบี่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทรายขาว
๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลทรายขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทรายขาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลทรายขาว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทรายขาวให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลทรายขาว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทรายขาวที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลทรายขาว

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทรายขาว ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล ทรายขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบล ทรายขาว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทรายขาวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ใดในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลทรายขาว มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม ( Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจปัญหาทั้งทางด้านแบบสอบถาม ตลอดจนปัญหาที่สามารถมองเห็นทางกายภาพของท้องถิ่น สภาพปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาล ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะปัญหาและนำมากำหนดเป็นเป้าหมายและนโยบายในการบริหารจัดการได้ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง
- บางพื้นที่ไม่มีถนนตัดผ่านบ้านเรือน/ที่ดินของประชาชน ทำให้ยากลำบากในการสัญจรไปมาและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มี น้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝน การสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย
- ไม่มีระบบระบายน้ำ ระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีก็ตันเงินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตรายทรัพย์สินเสียหาย
- การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลทรายขาวยังไม่ทั่วถึง
- การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

#### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ
- บุกเบิกถนนเส้นทางให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการสัญจรไปมา
- พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคูระบายน้ำ
- สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล
- สำรวจและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

### ๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

#### สภาพปัญหา

- ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาด ความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด
- มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ
- การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำ ๆ กัน
- แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลทรายขาว มีความสวยงาม แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่
- ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ
- ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน
- พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

### ๓. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

#### สภาพปัญหา

- เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุ แม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการ ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ
- ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่คนบางกลุ่มก็ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้

### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด
- สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ
- พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและปลอดภัยได้มาตรฐาน
- พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม. ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพเบื้องต้นให้คนในชุมชน

#### ๔. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่าย ประชาธิปไตย

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมาก ซึ่งจะต้อง ใช้งบประมาณในการพัฒนาสูง แต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
- ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลตำบล ลทรายขาว มีปริมาณงานด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
- สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน
- ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

##### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่น ๆ ในการพัฒนาตำบลและส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน
- จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
- ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน
- ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

#### ๕. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

##### สภาพปัญหา

- เทศบาลตำบล ลทรายขาว ไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่ก็ ได้ให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตเทศบาลตำบล ลทรายขาว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบ และอยู่ในพื้นที่เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคมในยุคปัจจุบัน
- ประชาชนขาด องค์ความรู้ เพราะได้รับการศึกษา ไม่เพียงพอ ทำให้คนว่างงานมาก ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนไม่ดีและมีรายได้น้อย
- การให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นลดลง

##### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้ความสำคัญกับการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคมในยุคปัจจุบัน
- ให้การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในทุก ๆ ด้าน
- ส่งเสริม ให้ประชาชน เยาวชน หมู่บ้าน/ชุมชนร่วมสืบสาน อนุรักษ์และหวงแหน ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

## ๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

- ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน เช่น สัตว์น้ำใกล้สูญพันธุ์ ในช่วงฤดูแล้งขาดน้ำอุปโภคบริโภค ในช่วงฤดูฝนน้ำท่วมขัง ป่าไม้ถูกทำลาย ป่าชายเลนเสื่อมโทรม
- ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทรายขาว

เทศบาลตำบลทรายขาว มี อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

**๒. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒** หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

**มาตรา ๑๖** ให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นด้วยตนเองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมการกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

- ๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๒๘. การควบคุมอาคาร
- ๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทรายขาว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลทรายขาวได้ใช้หลัก SWOT วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตำบล เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลทรายขาว ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๑๐) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ดังนี้

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

เกี่ยวข้อง ดังนี้

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน

เกี่ยวข้อง ดังนี้

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากร

**๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
 (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลทรายขาวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลทรายขาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลทรายขาว จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

### การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทรายขาว ด้วยเทคนิค SWOT analysis

#### จุดแข็ง (Strength – S)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๔. มีทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสำหรับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### จุดอ่อน (Weak – W)

๑. ภาวะเบี้ยข้อย่างต่างกัน มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๗ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. สถานที่ทำการมีความคับแคบ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรที่มาปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยกว่าภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมา ซึ่งทำให้ขาดผู้มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งและงานเฉพาะ

#### โอกาส (Opportunity – O)

๑. นโยบายรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนการพัฒนาด้านเกษตร เพื่อสนองยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรสู่สากลสอดคล้องกับศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เทศบาลตำบลทรายขาว ให้ความสำคัญในการพัฒนา และสนับสนุน ด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันละทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ



### **ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat - T)**

๑. เทศบาลตำบลทรายขาว มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๓. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา

### **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลทรายขาวจะดำเนินการ**

จากอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาตามข้อ ๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล ทรายขาว ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าว สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบล ทรายขาวได้โดยการจัดทำแผนพัฒนา กำหนดแนวทาง และวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลทรายขาว

#### **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้แก่**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

#### **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ โดยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ( Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

### แผนพัฒนาจังหวัดกระบี่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism) เพิ่มศักยภาพให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระดับภูมิภาคและนานาชาติ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒: ยกกระดับขีดความสามารถในการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรอย่าง ครบวงจร ควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมสะอาดและพลังงานทางเลือก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่ และปรับตัวเท่าทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นที่มุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“โครงสร้างพื้นฐานบริบูรณ์ เพิ่มพูนเศรษฐกิจ ทุกชีวิตอยู่ดีกินดี คนมีการศึกษา พัฒนาสู่เมืองคุณภาพ ”**

### ยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บูรณะและบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ  
๑.๒ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา ระบบไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง  
๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ ให้เพียงพอในการทำเกษตรในพื้นที่

#### ๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษา คุณภาพชีวิตและสังคม

- ๒.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการศึกษา  
๒.๒ ส่งเสริมความรู้ด้านการสาธารณสุขและการควบคุมโรค  
๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาทุกระดับ  
๒.๔ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน  
๒.๕ ปรับปรุงการจัดระเบียบชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
๒.๖ ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

#### ๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง

๑. พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน  
๒. พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ  
๓. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
๔. พัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยและการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน  
๕. พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลทรายขาวให้มีประสิทธิภาพ

#### ๕. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการ

### ท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมการเรียนการสอนด้านศาสนา กิจกรรมทางศาสนา  
๒. อนุรักษ์ เผยแพร่ สืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้

๑. พัฒนาอาชีพและสร้างรายได้แก่ประชาชน

## นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลทรายขาว

### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของประชาชนโดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ที่จะเข้าถึงการดำเนินการ จึงได้กำหนดนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ พัฒนาให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะฤดูแล้ง

๑.๓ ดำเนินการพัฒนาถนน ให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย มีไฟฟ้าตามถนนในเขตชุมชนและที่สาธารณะ

๑.๔ ลอกท่อระบายน้ำทุกชุมชนเปิดทางไกลของท่อระบายน้ำลงสู่คลองต่างๆ

๑.๕ ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนและอาคารพาณิชย์ ให้เป็นไปตามกฎหมายเทศบาล บังคับ

### ๒. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

มนุษย์ทุกคนล้วนต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่สมบูรณ์ครบถ้วน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข แต่ในความจริงนั้นยังมีประชาชนจำนวนมากที่ยังยากจนถูกเอาเปรียบ ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไปจึงได้กำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิต ดังนี้

๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ เด็ก สตรี เยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๒ ร่วมกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในการป้องกันยาเสพติดและระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๒.๓ สนับสนุนให้มีการก่อสร้างสถานที่ประชุมประจำเทศบาล ลานกีฬาและสวนสาธารณะประจำตำบล

๒.๔ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค เสรีภาพของประชาชน และให้ประชาชนในชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ แนวทางพัฒนาชุมชนของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาให้ตรงประเด็น มีทิศทางในการพัฒนา สร้างชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่และสร้างความสามัคคีระหว่างประชาชนในชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมการจัดการงานสาธารณสุข ร่วมกับสถานีอนามัย เพื่อสุขภาพของประชาชนในชุมชน และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอในการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ให้ทั่วถึงและเท่าเทียม

### ๓. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

การให้การศึกษากับเยาวชนและผู้สนใจใฝ่หาความรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น การสนับสนุนให้เยาวชนเขตเทศบาลตำบลทรายขาวมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ถือเป็นภาระสำคัญจึงได้กำหนดนโยบายดังนี้

๓.๑ สนับสนุนให้มีการบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและพัฒนายกระดับมาตรฐานการศึกษาภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๓.๒ สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิใจในความเป็นไทย งานรัฐพิธีต่าง ๆ

๓.๓ สนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมการสอนศาสนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้เด็กเยาวชนห่างไกลยาเสพติดภายในชุมชน

๓.๔ สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาศาสนาอิสลามและของรัฐบาล วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับในชุมชน

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายในเทศบาลตำบล ทวายขาว ให้มีความพร้อมในทุกด้าน และพร้อมที่จะขึ้นสู่ระดับต่อไปอย่างมีคุณภาพ จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ในด้านสนับสนุนวัสดุและสื่อการเรียนการสอน รวมถึงอาหารเสริมนม อาหารกลางวันให้เพียงพอกับโรงเรียนและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลตำบลทวายขาว

๓.๖ สนับสนุนให้จัดตั้งชมรมต่างๆ และการกีฬา เพื่อความสามัคคี สุขภาพ และยกมาตรฐานกีฬา ในระดับชุมชน

#### ๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมและบำรุง การฝึกอบรม เงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ของกลุ่มอาชีพใน ชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาล และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการท่องเที่ยวที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ ส่งเสริมนักลงทุนมาเปิดกิจการโรงงาน กิจการสหกรณ์ในเขตเทศบาล เพื่อประชาชนได้มีงาน ทำ

#### ๕. ด้านการจัดการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ของตนเอง และจัดการต่อสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น การคัดแยกขยะเปียก แห้ง หรือนำขยะมาใช้ใหม่

๕.๑ ส่งเสริมให้มีการรักษาความสะอาดของถนนและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยสิ่ง ปฏิกูล

๕.๒ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนคนรุ่นใหม่ให้รู้คุณค่าของพลังงาน ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูก วิธี สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับชุมชนและเยาวชน รู้วิธีการประหยัดพลังงาน ใช้ประโยชน์จากพลังงาน ขับเคลื่อนการ จัดทำโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่การลดสภาวะโลกร้อน

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล สวนสาธารณะในเขตเทศบาลให้มีความร่มรื่นเหมาะกับการ พักผ่อนหย่อนใจ

#### ๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ส่งเสริมการดำเนินการจัดระเบียบสังคม เช่น ให้ความรู้แก่ประชาชนในการจอดรถในตลาด เทศบาลให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกกฎจราจร โดยภายใต้การดูแลของกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

๖.๑ สนับสนุนงบประมาณพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยฯ ควบคุมโดยเทศบาลตำบล ทวายขาวตามที่ประชาชนในเขตเทศบาลร้องขอได้ทันที

๖.๒ ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือน อาคารพาณิชย์ และการวางผังเมืองภายในเขตเทศบาล ให้สร้างตามแปลนเทศบาลได้กำหนดให้

๖.๓ ส่งเสริมให้มีตลาดสดเทศบาลตำบล ศูนย์อาหารและลานจอดรถภายในเขตเทศบาลเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่ผ่านมายังจังหวัดกระบี่และจังหวัดใกล้เคียง

### ๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พัฒนาเทศบาลตำบลทรายขาว ให้เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้แก่สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาการบริการสาธารณะเพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและชุมชนมากที่สุด

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๒ ส่งเสริม ประสานให้ความร่วมมือ และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สนับสนุนให้จัดกิจกรรม และโครงการต่างๆของประชาชนในชุมชน และเทศบาลได้ทำงานอย่างสมานฉันท์ไม่แตกแยกและยกระดับการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๗.๓ สนับสนุนให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยการจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๗.๔ สนับสนุน และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๙. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๑๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

#### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนการศึกษาและการกีฬา
๕. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลทรายขาว ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ทรายขาว ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีพื้นที่ ๑๖๖.๒๙๒ ตารางกิโลเมตร หมู่บ้าน ๗ หมู่ เดิมทีเทศบาลตำบลทรายขาว เป็นเทศบาลขนาดกลาง ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดประเภทของเทศบาลชั้นใหม่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรากำลัง จากการวิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้ กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด มีอัตรากำลังเท่าใด เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลทรายขาวจึงได้มีการ เก็บรวบรวม ข้อมูลค่างานปริมาณงานต่าง ๆ ของแต่ละตำแหน่งงาน

จากการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของ สำนักงานปลัดเทศบาลมีจำนวนมากกว่าส่วนราชการอื่น เนื่องจากจากภารกิจงานบางงานยังไม่มีแยกส่วนราชการออกไปและอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เช่น งานด้านสาธารณสุข งานสวัสดิการสังคม งานนิติการ จึงคาดการณ์ได้ว่าอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น อาทิ งานด้านสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ สำหรับกองช่าง ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการขยายตัวของชุมชนเมือง ซึ่งทำให้การบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ระบายน้ำ ฯลฯ และ กองคลัง จากการวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่า ปัจจุบันยังขาดแคลน อัตรากำลังงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วน กองการศึกษา ปัจจุบันขาดแคลนสายงานผู้บริหาร ทำให้การบริหารจัดการทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร

### ๗.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับเทศบาลประเภทเดียวกัน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เขตจังหวัดเดียวกัน เป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญเหมือนกัน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลคลองพน เทศบาลตำบลคลองพนพัฒนา เทศบาลตำบลห้วยน้ำขาว ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ปรากฏดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล (อัตรากำลัง)	พนักงานครูเทศบาล (อัตรากำลัง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรากำลัง)	พนักงานจ้าง (อัตรากำลัง)	รวม (อัตรากำลัง)
ทต.คลองพน	๕	๔๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	๖	-	๔๔	๗๒
ทต.คลองพนพัฒนา	๔	๘๙,๘๒๘,๐๐๐	๓๙	๗	-	๔๑	๘๗
ทต.ห้วยน้ำขาว	๕	๕๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๗	๒	-	๓๔	๖๓
ทต.ทรายขาว	๔	๖๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๗	๙	-	๓๐	๖๖

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) จะเห็นว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาล ตำบลทรายขาว ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เทศบาลตำบลทรายขาวจึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติ งาน ในอนาคตเทศบาลตำบลทรายขาวอาจจะต้องมีการปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนหรือภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานบางส่วนราชการระดับกอง หรืออาจจะแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะต้อง วิเคราะห์ค่างานปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

## วิเคราะห์อัตรากำลังภายในเทศบาลตำบลทรายขาว

วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (

SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งโครงสร้าง ส่วนราชการ ของเทศบาลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอนในอนาคต
๒. มีการแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๓. มีการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี
๔. มีจิตบริการ มีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน
๕. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ
๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๘. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๑๐. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร
๑๑. บุคลากรในสังกัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่
๑๒. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๓. บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่หลากหลาย บางภารกิจงานสามารถทำงานแทนกันได้
๑๔. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๕. แต่ละตำแหน่งงานจะมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

### จุดอ่อน (Weak)

๑. บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ บางภารกิจ ซึ่งทำให้บางภารกิจไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมาจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรสะดุด
๖. บุคลากรบางตำแหน่งงานยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๗. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในแต่ละด้าน ยังครอบคลุมไม่เพียงพอ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

### โอกาส (Opportunity)

๑. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาล
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๓. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๖ . เทศบาลได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
  - ๗ . เทศบาลจัดให้มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
  - ๘ . ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่องานบุคคล เช่นการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้
  - ๙ . ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
  - ๑๐ . เทศบาลมีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยง กับทุกภาคส่วน ทำให้การติดต่อประสานงาน การบริหารงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

### **ข้อจำกัด (Threat)**

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน
๒. การให้ความอิสระเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไป

จากการวิเคราะห์ SWOT ภายในองค์กร พบว่า เทศบาลตำบลทรายขาวมีจุดแข็ง คือ

**ด้านองค์กร** เทศบาลมีการแบ่งโครงสร้างมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีการทำงานเป็นทีม องค์กรมีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขวาง **ด้านงบประมาณ** มีการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน และมีเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในบางภารกิจงาน **ด้านผู้บริหาร** มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการศึกษา **ด้านตัวบุคลากรในสังกัด** บุคลากรในสังกัดมีความรักความสามัคคี มีจิตบริการ มีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เขตเทศบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานการบริหารงานตรงตามความต้องการของประชาชนแต่ละสายงานมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

**จุดอ่อน (Weak)** เทศบาลตำบลทรายขาวยังมีจุดอ่อนภายในองค์กร คือ ขาดแคลนบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากร บางท่านยัง ขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

**โอกาส (Opportunity)** ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญต่องานบุคคลเป็นอย่างดี ให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้ มีการจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

**ข้อจำกัด (Threat)** อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจนการให้ ความอิสระของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค การ จัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ระเบียบกฎหมาย ยังไม่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน เทศบาลยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เทศบาลตำบลทรายขาว ยังมีความต้องการอัตรากำลังที่เชี่ยวชาญทางสายอาชีพเฉพาะด้าน บาง ภารกิจงานยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นให้ ครอบคลุมทุกภารกิจงาน และจะต้องจัดหาและพัฒนาเรื่องอุปกรณ์และเทคโนโลยีเครื่องจักรสำหรับภารกิจใหญ่ ๆ เช่น รถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ ฯลฯ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาล เทศบาลตำบลทรายขาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่เขตเทศบาลตำบลทรายขาว จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลทรายขาว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานพัสดุ - งานการเงินและบัญชี ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานพัสดุ - งานการเงินและบัญชี ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ยุทธศาสตร์ การพัฒนา องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้ เกิดความ เข้มแข็ง
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
<b>๔. กองการศึกษา</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการศึกษา - งานธุรการ <b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา</b> - งานกิจกรรมศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี และศิลปวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษา - งานธุรการ <b>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา</b> - งานกิจกรรมศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี และศิลปวัฒนธรรม	- ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและ ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

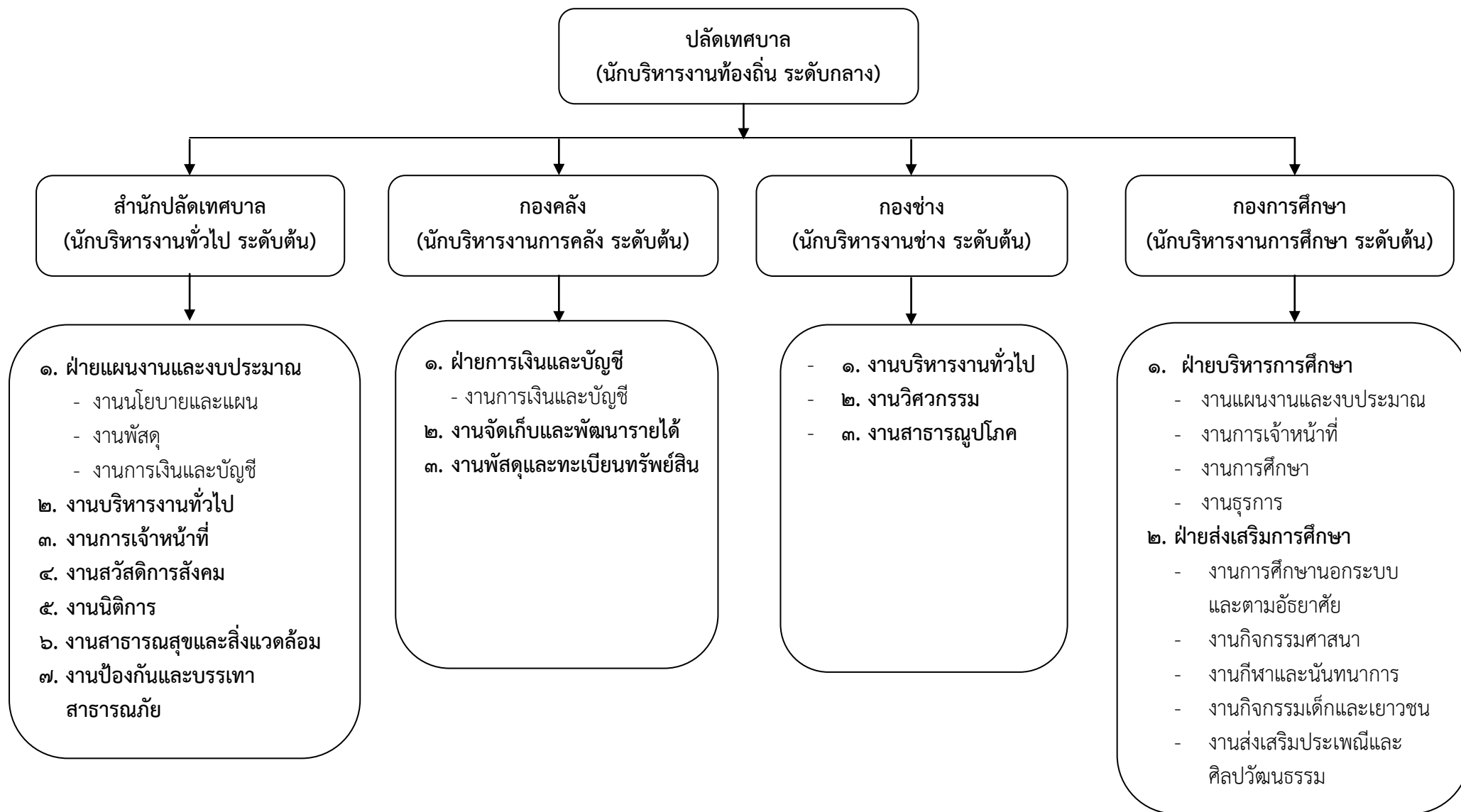
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๑)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๑
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๔	๔	๔	๔				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๘</b>	<b>๖๘</b>	<b>๖๘</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

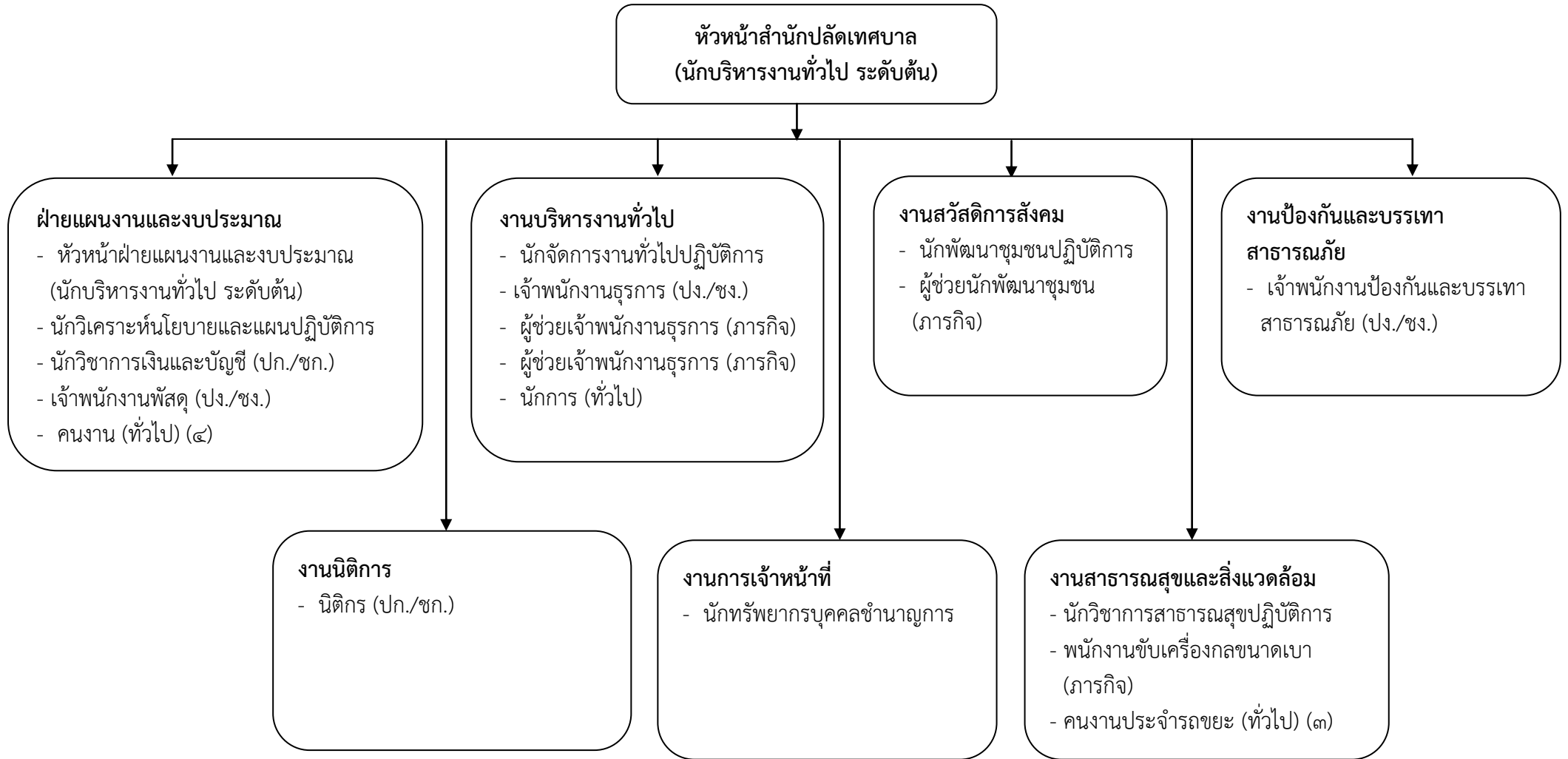
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น (รายละเอียดอยู่ใน Excel หน้า ๒๙-๓๑)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

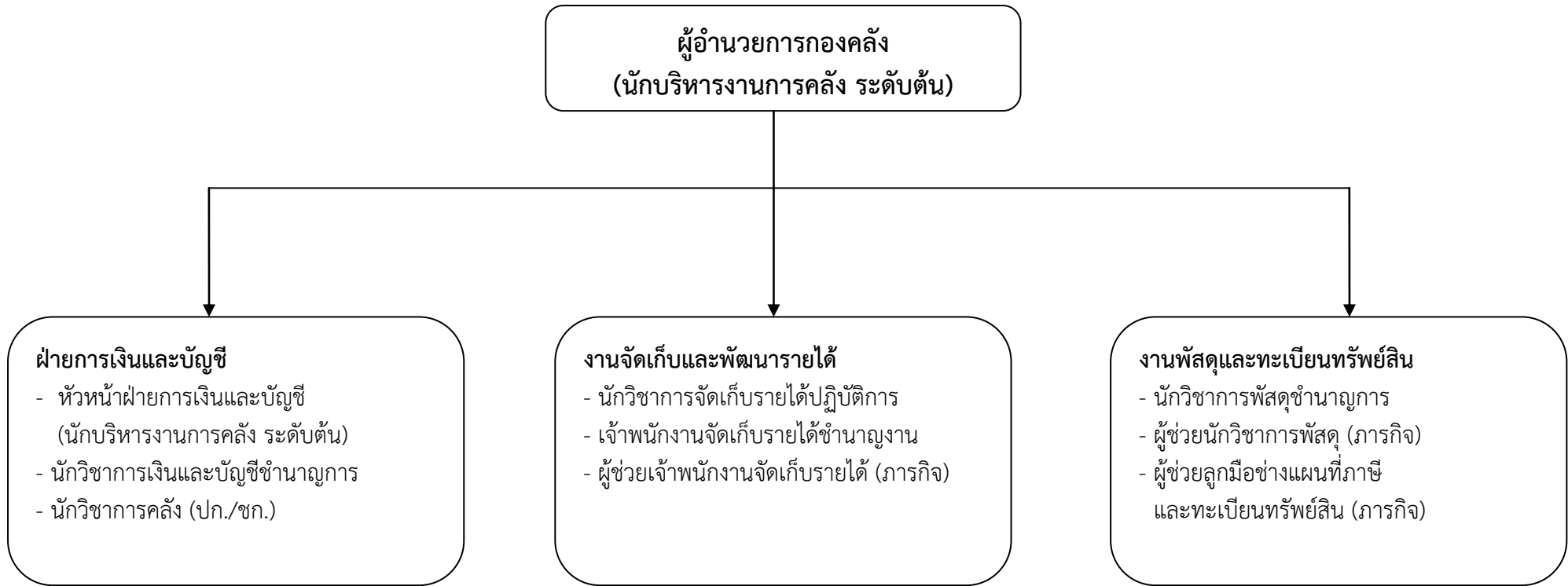


# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



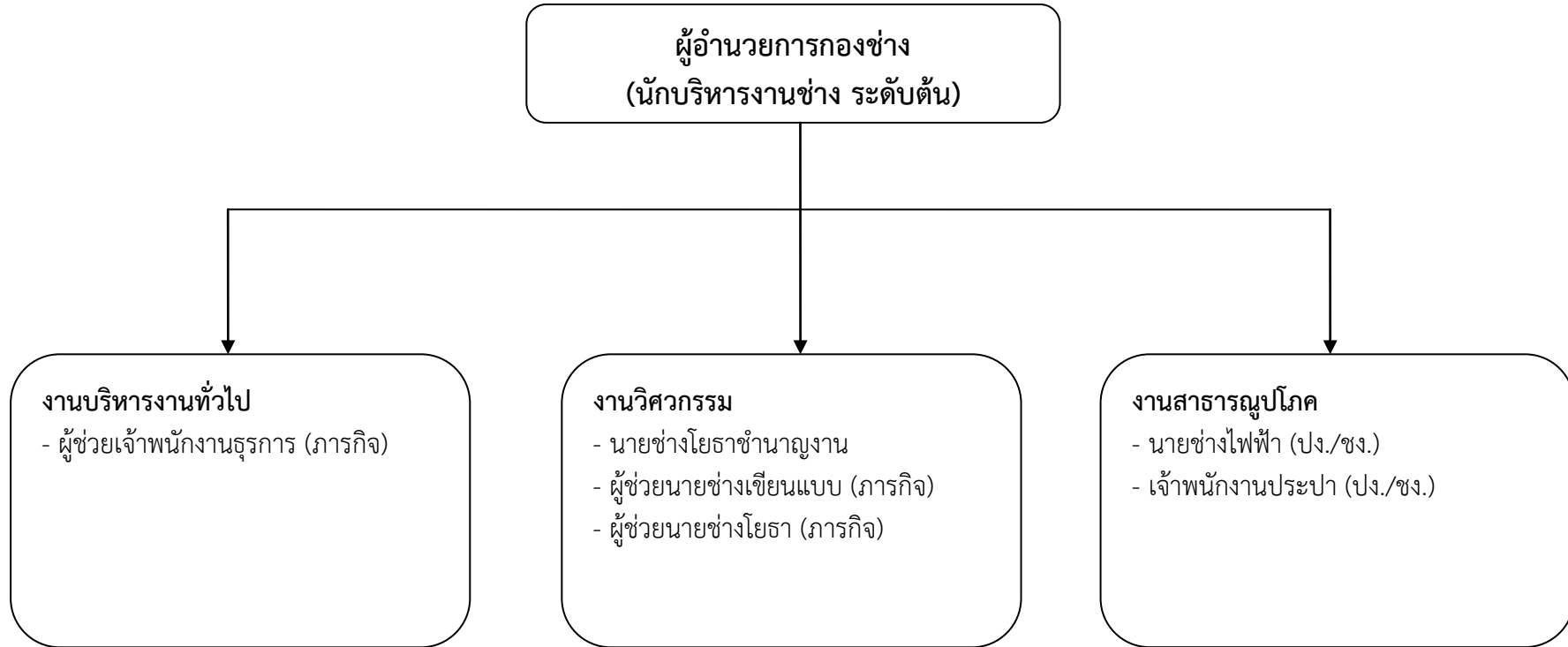
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคนครอง	๑	๑	๔	-	-	๓	๘

## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคนครอง	๒	๒	๑	๑	-	๓	-

## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคนครอง	๑	-	-	๑	-	๒	-

## โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษา
- งานธุรการ
  - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
  - ครู (๙)
  - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔) (ภารกิจ)
  - ผู้ดูแลเด็ก (๗) (ภารกิจ)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานกิจกรรมศาสนา
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ภารกิจ)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๑	ครู ผช.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคนครอง	-	-	๑	-	-	๘	-	๑๒	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (รายละเอียดอยู่ใน Excel หน้า ๓๗-๔๐)

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลทรายขาวเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

- เทศบาลตำบลทรายขาว ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้าง ดังนี้
๑. พนักงานและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทรายขาว ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
  ๒. พนักงานและพนักงาน จ้างเทศบาลตำบลทรายขาว ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ อุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
  ๓. พนักงานและพนักงาน จ้างเทศบาลตำบลทรายขาว จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความ สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง
  ๔. พนักงานและพนักงาน จ้างเทศบาลตำบลทรายขาว ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ช่มแวงประชาชนผู้มา ติดต่อราชการ

\*\*\*\*\*