



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลธรรมามูล

อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลธรรมามูล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลธรรมามูล นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลัง และพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลธรรมามูล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลธรรมามูลได้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลธรรมามูล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจของเทศบาลตำบลธรรมามูล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลธรรมามูล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลธรรมามูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาทพิจารณาให้ความเห็นชอบและจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวต่อไป

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๑. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลธรรมามูล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๕

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- หนังสือลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลธรรมามูล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลธรรมามูล จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลธรรมามูล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท พิจารณาให้ความเห็นชอบ และกำหนดให้เทศบาลตำบลธรรมามูล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลธรรมามูล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดชัยนาท ที่ ชน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๗๔ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลธรรมามูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ (รอบปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลธรรมามูล มีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลธรรมามูล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดชัยนาท สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลธรรมามูล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลธรรมามูล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลธรรมามูลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลธรรมามูล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลธรรมามูล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลธรรมามูลเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลธรรมามูล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลธรรมามูล เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลธรรมามูลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง กำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยนาทและปัญหา ของเทศบาลตำบลธรรมามูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำ ประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการ กำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไป อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูล เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตาราง วิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อ บุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อม ต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งาน กำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถ

กำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลธรรมามูล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

- ๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐x๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➢ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➢ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➢ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลธรรมามูล

“สาธารณูปโภคครบครัน มุ่งมั่นการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมเศรษฐกิจ
คุณภาพชีวิตมาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรม นำความสามัคคีสู่ชุมชน”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและการเกษตร ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมและขนส่ง
- แนวทางที่ ๒ การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และ
การเกษตร
- แนวทางที่ ๓ การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- แนวทางที่ ๔ การจัดทำผังเมืองและประโยชน์ที่ดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย ๑ แนวทางการพัฒนา ได้แก่
แนวทางที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ๑๐ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางที่ ๓ การสร้างสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค และคุ้มครองผู้บริโภค
- แนวทางที่ ๔ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๕ การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และ
ด้อยโอกาส
- แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางที่ ๗ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสวนสุขภาพ และสวนสาธารณะ
- แนวทางที่ ๘ การเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- แนวทางที่ ๙ การส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา และออกกำลังกาย
เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
- แนวทางที่ ๑๐ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประกอบด้วย ๕ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมให้บริการแก่นักท่องเที่ยว
- แนวทางที่ ๒ สร้างจิตสำนึก การป้องกัน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและการบำบัดน้ำเสีย
- แนวทางที่ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับเด็ก เยาวชน
และประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๖ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมภาคประชาชน
- แนวทางที่ ๒ การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน
- แนวทางที่ ๓ การสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการภายในองค์กรทุกด้าน
- แนวทางที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- แนวทางที่ ๕ การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติราชการและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ภายในสำนักงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน
- แนวทางที่ ๖ การปรับปรุงและพัฒนารายได้

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	เทศบาลตำบลธรรมามูลมีพื้นที่ทั้งสิ้น ๔๔ ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีพื้นที่กว้างขวางพอสมควร และหมู่บ้านชุมชนต่างๆ จำนวนมากที่ยังเป็นสังคมชนบท มีถนน ตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขังประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมาเทศบาลจะได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนหลายโครงการ แต่เนื่องจากพื้นที่กว้างขวางจึงเป็นผลให้ปัญหาถนนและท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดก็ได้รับการแก้ไขไปบางส่วนแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ นอกจากนี้ปัญหาขาดแคลนน้ำประปาในการอุปโภคบริโภค เนื่องจากเทศบาลไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประปา แต่ก็มีกรมประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท ได้ดำเนินการขยายเขตประปาให้บริการประชาชนมากขึ้นแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ดังนั้นเทศบาลได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการขุดบ่อน้ำบาดาลจัดทำระบบประปาหมู่บ้าน และนำน้ำไปแจกจ่ายให้ประชาชนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนไปได้เป็นบางส่วน	๑. ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนนทางเท้า ที่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขุดบ่อน้ำบาดาลให้กับหมู่บ้านที่การประปาส่วนภูมิภาคยังขยายเขตเข้าไปไม่ถึง

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	เทศบาลตำบลธรรมามูลมีประชากรประมาณ ๗,๕๓๔ คน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยมีแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง นอกจากนี้ในเขตเทศบาลยังมีประชาชนอาชีพรับจ้างทั่วไป ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ แรงงานบางส่วนจะเข้ามารับจ้างทำงานในเขตเมือง ตามร้านอาหาร ร้านค้าต่างๆ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓. พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสามารถทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ๔. ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และให้ความรู้ด้านการตลาด ๕. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. ด้านการท่องเที่ยว	เทศบาลตำบลธรรมามูล มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีบึงสำเภา เป็นบึงน้ำขนาดใหญ่เนื้อที่รวมประมาณ ๓๒๖ ไร่ เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีประชาชนมาพักผ่อน ออกกำลังกาย ปั่นจักรยานรอบบึง ในเวลากลางคืนไม่มีไฟส่องสว่างและมีป่าหญ้าข้างทางรกทำให้ขาดความสวยงามรอบ ๆ บึง แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมประเพณีมีวัดธรรมามูลวรวิหาร เป็นวัดอารามหลวงมีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คือหลวงพ่อธรรมจักร มีความโดดเด่นพอที่จะสร้างความสนใจให้นักท่องเที่ยวแต่เนื่องจากวัดอยู่บนเขาพื้นที่คับแคบการขึ้นไปนมัสการหลวงพ่อธรรมจักรมีความลำบากกับนักท่องเที่ยว ในเขตเทศบาลมีแหล่งผลิตที่นอน หมอนทำจากนุ่นแท้โดยฝีมือชาวบ้านแต่ปัจจุบันขายได้น้อยและคนรุ่นหลังไม่ให้ความสนใจในการทำที่นอนอาจทำให้สูญหายไปถ้าขาดการร่วมมือและสอนให้คนรุ่นหลังได้ทำและพัฒนาต่อยอดต่อไป	๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณบึงสำเภาให้สวยงาม ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างรอบ ๆ บึง รักษาสภาพท้องน้ำสาธารณที่บึงสำเภาให้สะอาดอยู่เสมอเพื่อให้นักท่องเที่ยวมีความสะดวกในการแวะชมและเลือกซื้อสินค้า ๒. จัดระเบียบการจราจร สัญญาณไฟ ทำลานจอดรถ นักท่องเที่ยว รถรับส่งนักท่องเที่ยว ๓. จัดทำร้านค้าชุมชนให้เป็นแหล่งขายที่นอนนุ่นของตำบล ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชาวบ้านชมกระบวนการทำที่นอนจากนุ่นให้นักท่องเที่ยวชม ๕. อนุรักษ์ประเพณีของท้องถิ่นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๔. ด้านชุมชนและสังคม	เทศบาลตำบลธรรมามูลประกอบด้วย ๑๐ หมู่บ้าน มีสภาพเป็นสังคมเมืองกึ่งชนบทซึ่งมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่สังคมเมืองมากขึ้น มีความแตกต่างทางด้านการประกอบอาชีพ การศึกษา มีคนด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เทศบาลต้องรีบให้การสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ในเขตใกล้เคียงมีโรงสีข้าวขนาดใหญ่ทำให้มีแรงงานต่างด้าว เช่น คนพม่า กัมพูชา มาเข้าบ้านพักอาศัยจำนวนมากซึ่งเพิ่มโดยขาดการควบคุมดูแลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดปัญหาการมั่วสุม ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้กับประชาชนในพื้นที่	๑. จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ ๒. สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสพภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. ป้องกันยาเสพติด ๕. ควบคุมดูแลบ้านเช่าและแรงงานต่างด้าว
๕. ด้านการศึกษา	ในเขตเทศบาลตำบลธรรมามูลมีสถานศึกษาจำนวน ๕ แห่ง ทั้งระดับปฐมวัย,ก่อนประถมศึกษา, ประถมศึกษา แต่เทศบาลไม่มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของเทศบาล ทำให้การเข้าไปดูแลให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้ นโยบายถ่ายโอนการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นก็ยังไม่ชัดเจน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษาทั้งทางโรงเรียนและเทศบาลเองก็มีไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณของเทศบาลก็ไม่เพียงพอด้วยเช่นกัน การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการก็ไม่อาจดำเนินการได้มากนักเนื่องจากมีพื้นที่กว้างมากเกินไปและประชากรอยู่รวมกันเป็นจุดๆ ทำให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬาน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพของเทศบาลเอง	๑. ส่งเสริมการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตเทศบาล ๒. พัฒนาเด็กเล็ก เยาวชนและสตรี ๓. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกายให้แก่ประชาชน
๖. ด้านการสาธารณสุข	สภาพปัญหา เทศบาลตำบลธรรมามูลมีประชากรประมาณ ๗,๕๓๔ คน ซึ่งประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีสถานีนอนมัย ๑ แห่ง นอกจากนี้เทศบาลไม่มีสถานบริการสาธารณสุขของเทศบาลเอง ทำให้การเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขของ	๑. ก่อสร้างสถานบริการสาธารณสุขของเทศบาล ๒. มีการให้บริการสุขภาพเชิงรุกให้ครอบคลุม ๔ มิติ คือ ส่งเสริม

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
	ประชาชนไม่ทั่วถึง และสถานการณ์การเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอกบ้านหรือซื้ออาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้งประชาชน พ่อค้า แม่ค้า ยังขาดความตระหนักในเรื่องการบริโภคอาหารที่สะอาด ปลอดภัย และมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพไม่สม่ำเสมอ นอกจากนี้เทศบาลยังไม่มีตลาดสดของเทศบาลที่จะสามารถทำให้เป็นตลาดสดน่าซื้อตามนโยบายรัฐบาล เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลไม่เพียงพอ ส่วนสถานการณ์ของโรคติดต่อเริ่มมีแนวโน้มลดลง เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคมมากขึ้น	สุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคและฟื้นฟูสุขภาพ ๓. รณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น ๔. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๕. รณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์ ๖. ส่งเสริมสุขภาพโภชนาการที่ปลอดภัย
๗. ด้านศาสนาและวัฒนธรรม	ประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลธรรมามูลนับถือศาสนาพุทธ มีวัดอยู่ในเขตพื้นที่ ๕ แห่ง สำนักสงฆ์ ๓ แห่ง วัดส่วนใหญ่ขาดการบูรณะทำนุบำรุง ทำให้มีสภาพทรุดโทรม การส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากขาดงบประมาณ ไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชาวบ้าน โบราณสถาน โบราณวัตถุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรม อีกทั้งเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ก็ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา จนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งนับวันจะทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้มีแต่จะลดน้อยสูญหายไป การบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ตัดไม้ทำลายป่าเนื่องจากประชาชนต้องการที่ทำกินและที่อยู่อาศัยทำให้ป่าไม้ลดจำนวนลงอย่างมาก ปัญหาขยะก็เป็นปัญหาสำคัญอีกอย่างเนื่องจากเทศบาลมีครัวเรือน ๒,๖๓๔ ครัวเรือนซึ่งก่อให้เกิดขยะจำนวนมาก ประชาชนมีความต้องการถังขยะเพิ่มขึ้น แต่เทศบาลสามารถเก็บขนขยะนำไปกำจัดได้เพียง ๓ ตันต่อวัน เนื่องจากเทศบาลมีรถเก็บขยะและพนักงานเก็บขยะไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหา	๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้าน ๒. ก่อสร้างและบำรุงศาสนสถาน ๓. จัดระบบบำบัดน้ำเสียบ่อดักไขมันครัวเรือนริมแม่น้ำ ๔. ปรับปรุงบ่อขยะให้ได้มาตรฐาน ๕. รณรงค์คัดแยกขยะในครัวเรือน ลดปริมาณขยะในชุมชน ๖. ก่อสร้างผนังป้องกันตลิ่ง ๗. ปลุกป่าทดแทน รณรงค์ปลูกต้นไม้ที่สาธารณะและบริเวณเขา

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
	ขยะตกค้างส่งกลิ่นรบกวนประชาชน และบ่อกำจัดขยะของเทศบาลมี ๑ บ่อ ซึ่งเป็นบ่อเปิดการจัดการขยะยังไม่ได้มาตรฐาน	
๙. ด้านการบริหารจัดการ	เทศบาลตำบลธรรมามูลมีพื้นที่ ๔๔ ตารางกิโลเมตร และมีประชากร ๗,๕๓๔ คน ทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติรวมถึงมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ปัญหาระบบจัดเก็บภาษียังล่าช้า ข้อมูลไม่เป็นระบบและขาดความทันสมัย ทำให้จัดเก็บภาษีได้ไม่ทั่วถึงและไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ และ ปัญหาสถานที่ทำกิจกรรมของหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ เนื่องจากบางหมู่บ้านสถานที่จัดกิจกรรมมีขนาดเล็กบางหมู่บ้านไม่มีสถานที่ร่วมทำกิจกรรมประชาชนต้องการให้ปรับปรุงศาลาเอนกประสงค์ให้มีขนาดใหญ่ขึ้น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงบางหมู่บ้านบางจุดไม่มีเสียงตามสาย บางที่เสียงตามสายชำรุดทำให้ประชาชนไม่ได้รับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานเทศบาล	๑. พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี ๒. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนทราบ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ๖. ปรับปรุงระบบการบริหารงานของเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ตามกฎหมายอื่น ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) (มาตรา ๕๑(๓))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) (มาตรา ๕๐(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖)
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
 (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลธรรมามูล ได้โดยการจัดทำแผนพัฒนาที่กำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงาน แต่ ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอฯ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลธรรมามูล วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนน สัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒. ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลักวิชาการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓. วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต การควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

๑. สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาล

๒. ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติที่ดิน ถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ประสานกับการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อขยายเขตประปาโดยใช้จ่ายจากเงินอุดหนุน

๔. สำรวจแนวการประปาภูมิภาคเพื่ออนุญาตให้ขุดเจาะถนน

๕. ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๖. ให้คำแนะนำการจัดระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๗. ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตเทศบาล

๖.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

๑. จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

๑. ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
๓. จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๖.๓ ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว Green & Clean & Ceramic
๒. พัฒนาแหล่งที่นอนนุ้ยให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๖.๔ ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

๑. สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕
๒. สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา
๓. สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ
๔. สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน
๕. สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
๒. ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๖.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น

๓. จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นของเทศบาล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ

๒. บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง

๓. ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๔. ให้คำแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๖.๖ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

ภารกิจหลัก

๑. บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตเทศบาลตำบลธรรมามูล ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒. ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ

๓. จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล

๔. ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

๕. รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

๖. การเบิกจ่ายเงินภารกิจการถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ชัยนาท) จำนวน ๑ แห่ง และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดดักคะแนน, โรงเรียนวัดสระเนินพระราม, โรงเรียนวัดธรรมามูล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลตำบลธรรมามูล จำนวน ๑ ศูนย์

ภารกิจรอง

๑. ปลูกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๓. ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัดผลประเมินผลกิจกรรมเยาวชน

๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๕. ประสานงานกับจังหวัด เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นค่าตอบแทนเงินประกันสังคมของผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ศูนย์

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการ

ภารกิจหลัก

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
๒. ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๔. ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับเทศบาลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
๒. ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและของเทศบาล

๖.๘ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
๒. ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. พัฒนาปรับปรุงกิจการโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน
๕. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
๖. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน
๗. พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฼าปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลธรรมามูล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลรวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน ๑๘ อัตรา |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๘ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๒ อัตรา |

จากนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลธรรมามูล และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อม ของการพัฒนา และศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลธรรมามูล จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุก ด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ๒. ผู้นำมีความเข้มแข็ง ๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หลากหลายในตำบล ๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม	๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการ ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยส่งไปฝึกอบรม ๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. การปฏิบัติงานอาจมีความล่าช้า ด้วยขั้นตอนใน การเสนอหนังสือต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้บริหาร

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีระบบ e-laas สำหรับจัดการด้านการเงิน	๑. มีการตั้งงบประมาณไม่เพียงพอในแต่ละค่าใช้จ่าย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อ เทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบ อาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบ สาธารณสุขมูลฐาน

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีครุภัณฑ์พาหนะเป็นของตนเองสามารถ ช่วยเหลือประชาชนรวดเร็ว และทันเวลา	๑. สถานที่ทำงานเป็นสองอาคารทำให้การ ติดต่อของประชาชนไม่สะดวก ๒. ที่พักไม่เพียงพอสำหรับประชาชนที่มาติดต่อ ราชการ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถดำเนินการในการช่วยเหลือประชาชน ได้รวดเร็ว ๒. สามารถประหยัดงบประมาณในการพัฒนาได้	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและ ล้าสมัย

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาหน่วยงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระยะเบียดข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท. อย่างเข้มข้นบางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท. แต่เป็นปัญหาระเบียดกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดตามมีปัญหามิทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดยาวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การคมนาคมขนส่งสะดวก ๒. ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ทางการเกษตรเพาะปลูกข้าวและสวนส้มโอ ๓. มีเขื่อนเก็บน้ำในการทำประมงน้ำจืด ๔. มีแหล่งเรียนรู้ทางเกษตรอินทรีย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ธรรมชาติ ประเพณีวัฒนธรรม ๖. มีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๘. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง	๑. พื้นที่เป็นดินทรายบางพื้นที่เป็นชั้นหินยากต่อการเพาะปลูกพืช ๒. ประชาชนมักจะลักลอบจุดไฟเผา เพื่อง่ายต่อการเก็บผลผลิต ก่อให้เกิดมลพิษในอากาศ และเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัยและไฟป่า ๓. พื้นที่เป็นพื้นที่ราบสลับเชิงเขาเสี่ยงต่อการเกิดวาตภัย น้ำป่าไหลหลากและดินโคลนถล่ม ๔. ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีรายได้น้อยและไม่มั่นคง ๕. มีสารเคมีตกค้างในดินเนื่องจากสารเคมีในการทำการเกษตร ๖. เยาวชนบางส่วนไม่ได้รับการศึกษา ๗. ประชากรในพื้นที่ไปทำงานในจังหวัดอื่น ๘. ปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม ๙. ระบบสาธารณูปโภคไม่สามารถเข้าถึงในบางพื้นที่

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ๒. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และธรรมชาติมากยิ่งขึ้น ๓. เป็นแหล่งศึกษาประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมที่สำคัญ ๔. สินค้าในชุมชนเป็นที่ยอมรับของตลาด ๕. เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไปโดยผ่านสังคมออนไลน์ ๖. เป็นแหล่งศึกษาของการทาเกษตรปลอดสารพิษตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่นเช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น กับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม

เนื่องจากเทศบาลตำบลธรรมามูล มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธรรมามูลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลธรรมามูล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลธรรมามูลเป็นเทศบาลสามัญ มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๑.๔ งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๑.๔ งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลธรรมามูล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	☐ รับทราบ	☒ เห็นชอบ		ตามมติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๒๗/๒๕๖๓
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ค.ศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(ลงชื่อ).....
(นายอารมย์ เจริญถาวร)
ปลัดเทศบาลตำบลธรรมามูล

(ลงชื่อ).....
(นายสนอง ศรีพุ่ม)
(นายกเทศมนตรีตำบลธรรมามูล)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัด								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	☐ รับทราบ ☒ เห็นชอบ		
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	ตามมติ ก.ท.จ./ก.อบจ.ชัยนาท ครั้งที่.....			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	เมื่อ.....๒๓.๓.๖๕.....		
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					(นางสาวภัทราวี สวัสดิ์)			
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๔	๔	๔	๔	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ			
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	๐	๐	๐	

(ลงชื่อ).....

(นายอารมย์ เขียวถาวร)
ปลัดเทศบาลตำบลธรรมามูล

(ลงชื่อ).....

(นายสนอง ศรีพุ่ม)
(นายกเทศมนตรีตำบลธรรมามูล)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม						
							จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น							อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				
อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น</																				

๒๐	คนงาน		ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐												๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงานประจำรถขยะ		ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐												๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)		ทั่วไป	๓	๓	-															เงินอุดหนุน
	กองคลัง																				
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี		ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐												๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ		ป.ง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐												๑๙๙,๘๐๐	๑๙๙,๘๐๐	๑๙๙,๘๐๐	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ป.ง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐												๒๐๓,๕๒๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๐๓,๕๒๐	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ล.ประจำ	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐												๒๒๙,๒๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๒๙,๒๐๐	ว่างให้ยุบ
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ล.ประจำ	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐												๑๘๘,๖๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๘๘,๖๔๐	ว่างให้ยุบ
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		การกิจ	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐												๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	
	กองช่าง																				
๒๘	นายช่างโยธา		ช.ง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐												๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	
๒๙	นายช่างโยธา		ช.ง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐												๒๔๙,๓๖๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๔๙,๓๖๐	
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		ล.ประจำ	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐												๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๖๘๐	ว่างให้ยุบ
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		การกิจ	๓	๓	๔๐๗,๒๘๐												๔๐๗,๒๘๐	๔๐๗,๒๘๐	๔๐๗,๒๘๐	
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		การกิจ	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐												๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	
๓๓	คนงานตกแต่งสวน		การกิจ	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐												๑๒๔,๖๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๔,๖๘๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		การกิจ	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐												๑๑๖,๒๘๐	๑๑๖,๒๘๐	๑๑๖,๒๘๐	
๓๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		ทั่วไป	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐												๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๓๖	คนงาน		ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐												๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม			๔๖	๔๖	๘,๙๓๘,๖๘๐												๘,๙๓๘,๖๘๐	๘,๙๓๘,๖๘๐	๘,๙๓๘,๖๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		ตามมติ ก.ท.จ./ก.ย.ช.ด.จ. ชัยนาท															๑,๔๔๔,๖๒๐	๑,๔๔๔,๖๒๐	๑,๔๔๔,๖๒๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		เมื่อ.....															๑๑,๐๕๒,๔๒๐	๑๑,๐๕๒,๔๒๐	๑๑,๐๕๒,๔๒๐	

๔๘,๐๗๕,๑๙๐	๕๐,๔๗๘,๙๕๐	๕๓,๐๐๖,๘๘๗
เพิ่ม ๕%	เพิ่ม ๕%	เพิ่ม ๕%

๔๘,๐๗๕,๑๙๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

(นางสาวภัทราทิ สวัสดิ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

ลงชื่อ.....

(นายอารมย์ เรือรถการ)

ปลัดเทศบาลตำบลรัตนารามมูล

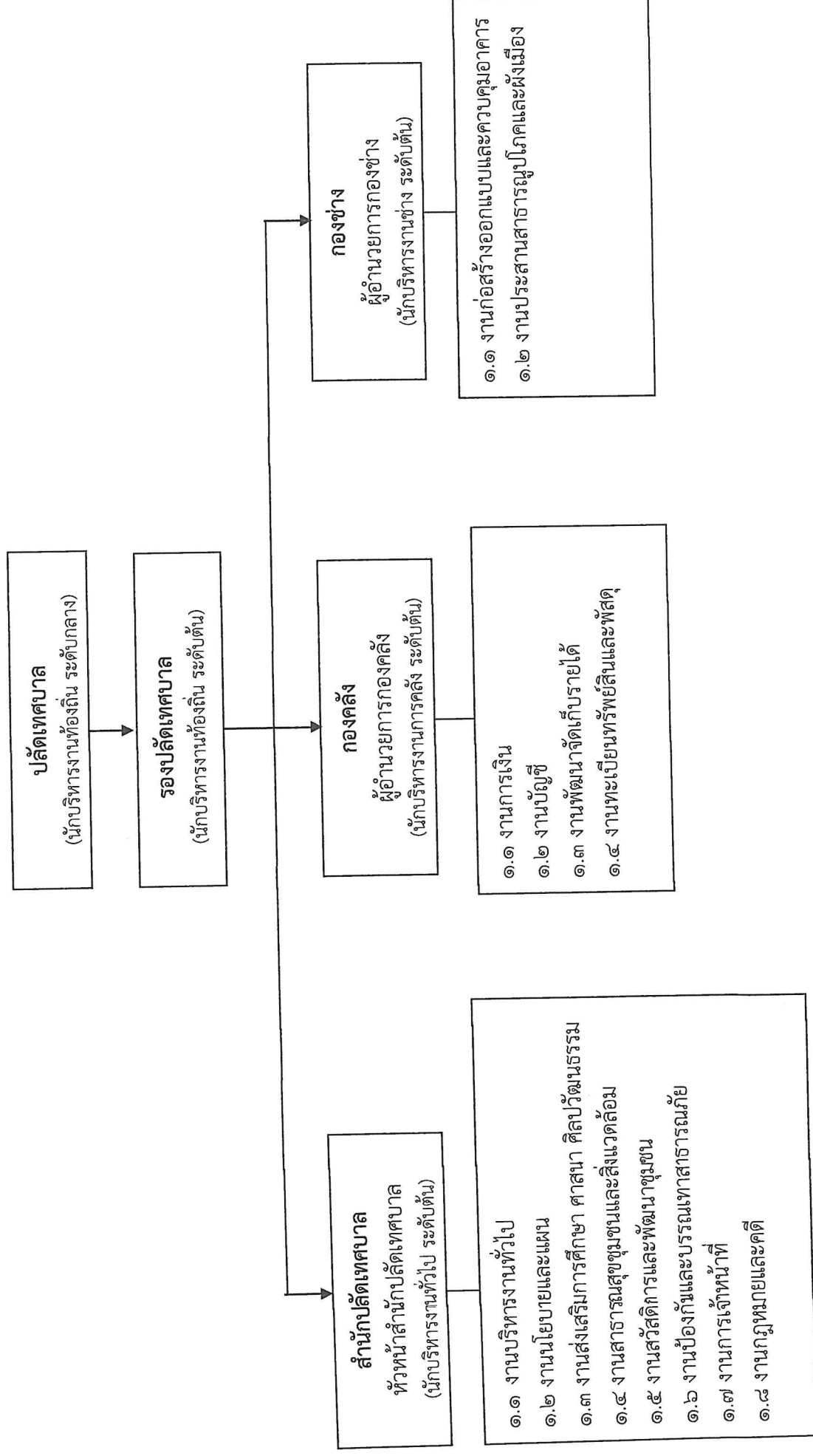
ลงชื่อ.....

(นายสนอง ศรีพุ่ม)

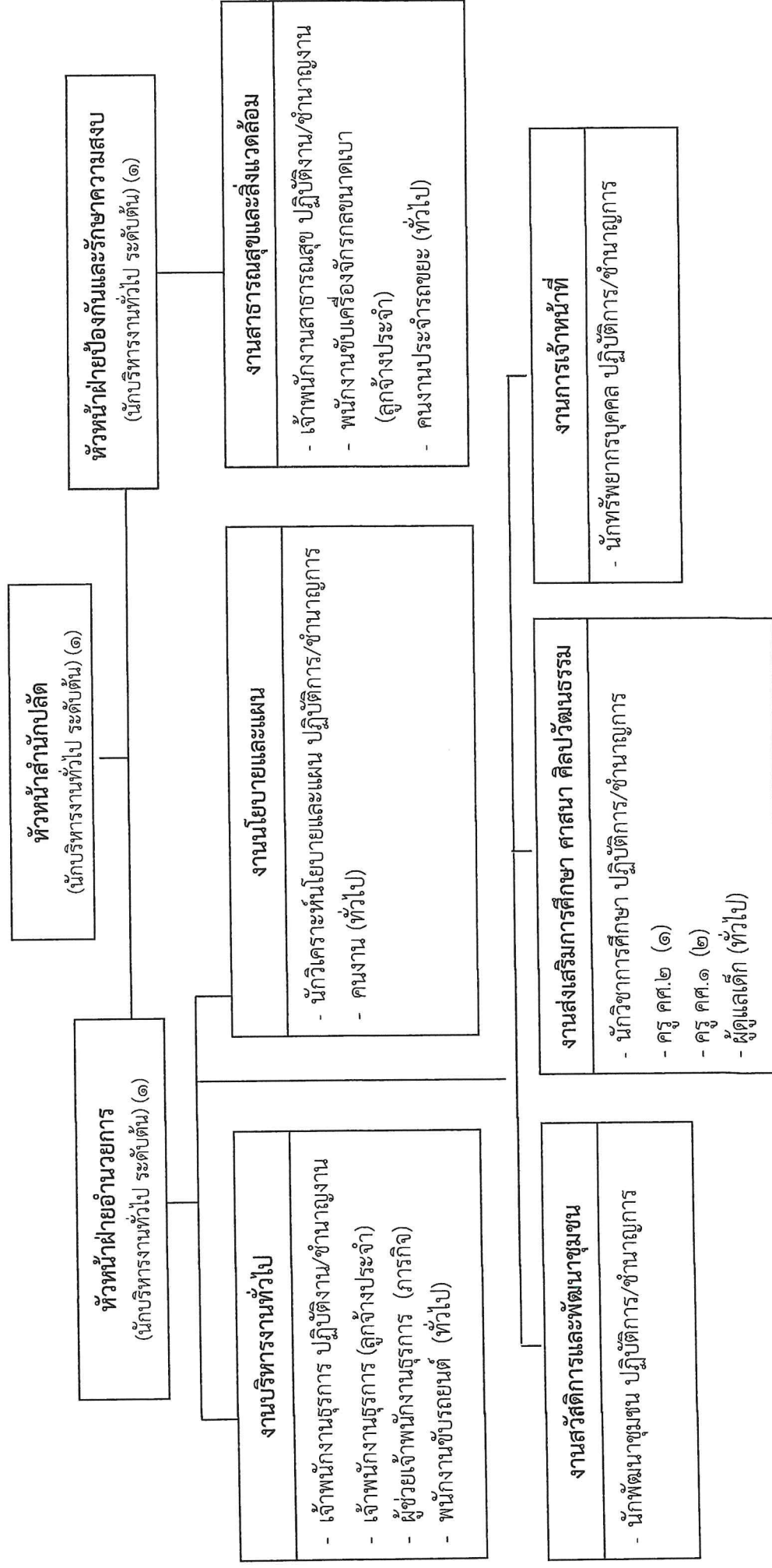
นายกเทศมนตรีตำบลรัตนารามมูล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างราชการเทศบาลตำบลธรรมามูล



โครงสร้างของสำนักผลิตเทศบาลตำบลธรรมามูล



โครงสร้างของกองคลัง

