



ประกาศเทศบาลตำบลท่าอุเทน

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(ลงชื่อ)


(นายกานต์ แก้วมัตย์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าอุเทน



ประกาศเทศบาลตำบลท่าอุเทน
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการของเทศบาล

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าอุเทน เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ดังนี้

ข้อ ๑ ให้เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา (๐๘)
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๒ สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง

/ และงานราชการ...

และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

(๑) ฝ่ายอำนวยการ

(๑.๑) งานบริหารงานทั่วไป

(๑.๒) งานการเจ้าหน้าที่

(๑.๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

(๑.๔) งานกิจการสภา

(๒) ฝ่ายปกครอง

(๒.๑) งานนิติการ

(๒.๒) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

(๒.๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒.๔) งานรักษาความสงบ

(๓) งานพัฒนาชุมชน

ข้อ ๓ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง

(๑.๑) งานการเงินและการบัญชี

(๑.๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน

(๑.๓) งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้

(๑.๔) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

(๑.๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

(๒) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๔ กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานวิศวกรรมโยธา
- (๓) งานสถาปัตยกรรม
- (๔) งานผังเมือง
- (๕) งานสาธารณูปโภค

ข้อ ๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- (๓) งานรักษาความสะอาด
- (๔) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๕) งานป้องกันและควบคุมโรค
- (๖) งานส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ ๖ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานห้องสมุด งานเครือข่ายทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

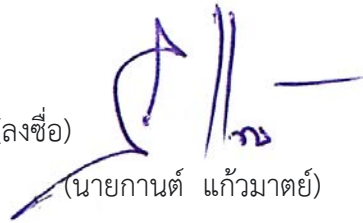
- (๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - (๑.๑) งานบริหารการศึกษา
 - (๑.๑.๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าอุเทน
 - (๑.๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - (๑.๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - (๑.๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ

งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นายกานต์ แก้วมัตย์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าอุเทน



ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ครั้งที่ ๑)

เทศบาลตำบลท่าอุเทน
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล	๕๘
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม (ก.ท.จ.นครพนม) ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม (ก.ท.จ.นครพนม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓ ได้แก้ไขข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชา และตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบข้อ ๖ ให้เพิ่มเติมข้อความเป็นข้อ ๑๓/๒ “พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔” ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้...”

๑.๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม (ก.ท.จ.นครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบร่างประกาศแบ่งส่วนราชการของเทศบาลภายในเขตจังหวัดนครพนม และให้เทศบาลแก้ไขปรับปรุงร่างประกาศดังกล่าวให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น ตามแบบสรุปรายละเอียดการดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.นครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ ก.ท.จ.เห็นชอบ

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าอุเทน จึงได้จัดประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมถึงปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดในแผนอัตรากำลังฯ (รายการที่ ๘ – ๑๑) ให้สอดคล้องกับแบบสรุปรายละเอียดการดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ. นครพนม เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่ ก.ท.จ.นครพนม เห็นชอบ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขอเทศบาลตำบลท่าอุเทน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าอุเทน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าอุเทน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่าอุเทนเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าอุเทน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าอุเทน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยได้พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่เทศบาลตำบลท่าอุเทน ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ

ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมาประกอบในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จำคำนึงถึง

๓.๓.๑ เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีการกำหนดโครงสร้างงานเป็นไปตามระดับชั้นงานที่เหมาะสม คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรของเทศบาล (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) เทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้พิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรปรับเปลี่ยนอย่างไรเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลท่าอุเทน นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นมีลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐาน ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณ เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีพนักงานเทศบาลที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าอุเทนจึงได้เตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าอุเทนกับเทศบาลตำบลเวินพระบาท ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลท่าอุเทนได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกคน โดยกำหนดให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลท่าอุเทนไม่มุ่งเน้นในการปรับเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งเน้นเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effectiv Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพปัญหา / ความต้องการของประชาชน

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ศักยภาพของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้มีนโยบายและแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค สาธารณูปการต่างๆ ในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญแก่ท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกในการอยู่อาศัยและการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน จัดทำถนน คสล, ถนนลาดยาง จัดทำร่องระบายน้ำ จัดหาแสงสว่างไว้ตามจุดที่สำคัญในชุมชนรวมทั้งขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาลตำบลท่าอุเทน

เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีโครงการ/แผนงานที่ได้จัดเตรียมไว้ ทำให้ภารกิจของเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้น และความต้องการอันเร่งด่วนของประชาชนที่ยังต้องการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงอีกเป็นจำนวนมาก ในแผนพัฒนาเทศบาล ๕ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีจำเป็นตามความต้องการประชาชนในเขตเทศบาล โดยเทศบาลจะจัดทำโครงการที่ประชาชนได้รับเดือดร้อนและมีความต้องการเป็นหลัก

๒) ปัญหาความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล และให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่เกิดการชำรุดเสียหายให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน

(๒) ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล และจัดให้มีแสงสว่างตามตรอก/ซอยต่างๆ ที่ยังไม่มีให้ครอบคลุม

(๓) ต้องการลานกีฬาเพื่อใช้ทำกิจกรรมกีฬาภายในชุมชน

(๔) ต้องการสวนสาธารณะเพื่อใช้เป็นที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ

(๕) ต้องการให้มีการขยาย/เพิ่มเครื่องเสียงตามสายในทุกชุมชน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน เป็นชุมชนกึ่งเมือง ลักษณะโครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวมขึ้นอยู่กับการค้าขาย ราชการ และการทำไร่ การประมง การปศุสัตว์ การท่องเที่ยวและการพาณิชย์

๒) ปัญหาความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

(๒) ต้องการให้มีการจัดงานประเพณีที่ยิ่งใหญ่ และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี ตลอดจนให้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปทราบเพื่อมาเที่ยวชม

(๓) ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ ๆ ในชุมชน

(๔) ต้องการให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

(๕) ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน เป็นชุมชนกึ่งเมือง มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๗๘ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๖๙ คน หญิง ๒,๕๐๙ คน มีครัวเรือน ๑,๙๓๐ ครัวเรือน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓) ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย รับราชการ และเกษตรกรรม เช่น เลี้ยงปลา ปลุกผัก ทำนา ทำให้โครงสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการรักษาจริยธรรมจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้เป็นอย่างดี

โครงสร้างทางสังคม แบ่งชุมชนออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ๑๑ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการชุมชน ๑๑ คน ดูแลชุมชนทำให้การพัฒนาชุมชนและปัญหาความต้องการของชุมชนได้รับการตอบสนองเป็นไปอย่างทั่วถึง โดยจะร่วมกันปรึกษาหารือระหว่างเทศบาลกับคณะกรรมการชุมชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นชุมชนที่ปลอดภัยเสถียร

๒) ปัญหาความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียรและการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกขั้นตอนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

(๒) ต้องการให้ทุกเป็นชุมชนที่น่าอยู่ และเป็นชุมชนตัวอย่างที่ปลอดภัยจากยาเสพติด

๔.๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะ จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ โดยมีการกำหนดโครงสร้างและการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหาร/ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี	จำนวน	๑ คน
(๒) รองนายกเทศมนตรี	จำนวน	๒ คน
(๓) เลขานุการนายกเทศมนตรี	จำนวน	๑ คน
(๔) ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	จำนวน	๑ คน
(๕) สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๑๒ คน

- ฝ่ายข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ประกอบด้วย

(๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๙ คน
(๒) ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒ คน
(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๒ คน
(๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๖ คน

๒) ปัญหาความต้องการประชาชน

(๑) ต้องการการทำงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบได้

(๒) ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผน เพื่อที่จะได้แก้ไข

ปัญหาได้ตรงจุด

(๓) ต้องการการบริการที่สะดวกรวดเร็วและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บริการด้วยความเป็นกันเอง ตลอดจนการให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

(๔) ต้องการให้มีพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานเทศบาล ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีพื้นที่ ๑๘.๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๑,๕๖๓ ไร่ พื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภค และการประกอบอาชีพ โดยมีแม่น้ำสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำโขง นอกจากนี้ยังมีหนองน้ำสาธารณะบึงมอ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่อยู่ใจกลางชุมชน สามารถรองรับปริมาณน้ำได้ประมาณ ๓๔๓,๔๐๐ ลูกบาศก์เมตร และมีลำห้วยติดต่อกันหลายลำ คือ ลำห้วยทวย ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลสามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการทำการเกษตรกรรมได้ตลอดทั้งปี

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ดิน เป็นดินทรายปนดินเหนียว คุณภาพดินดีเพาะปลูกข้าวและพืชไร่ได้ดี
- น้ำ มีพื้นที่ติดริมฝั่งแม่น้ำโขง ทำให้มีน้ำไหลผ่านใช้ในการอุปโภคบริโภค
- ป่าไม้ เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นบ้านเรือน ทำให้พื้นที่ป่าไม้น้อย
- อากาศ เนื่องจากไม่มีโรงงานในพื้นที่ ประกอบกับเทศบาลเป็นสังคมกึ่งเมือง

กึ่งชนบท ทำให้มีอากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษทางอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ ภูมิอากาศ จะแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู

ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ของทุกปี อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ

๓๑ - ๓๕ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน ตั้งแต่ เดือน มิถุนายน - กันยายน ของทุกปี ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย

๒๘๑๓.๙ มม.

ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือน ตุลาคม - มกราคม ของทุกปี อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๗ องศา

เซลเซียส

ด้านสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะมูลฝอย ปัจจุบันมีปริมาณขยะที่จัดเก็บในพื้นที่ประมาณ ๑ ตัน/วัน เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีพื้นที่ระบบในการกำจัดขยะที่ถูกวิธีและเป็นสัดส่วน แต่มีปัญหาช่วงฤดูฝน น้ำท่วมทำให้ไม่สะดวกในการกำจัดขยะ

๒) ปัญหาความต้องการของชุมชน

(๑) ต้องการระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย และมีระบบทำลายที่ถูกสุขลักษณะเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค เพื่อสุขอนามัยของประชาชน

(๒) ต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชน

(๓) ต้องการให้ชุมชนเป็นพื้นที่สีเขียว โดยให้ชุมชนร่วมกันปลูกต้นไม้ เพื่อปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของชุมชนให้น่าอยู่

(๔) ต้องการระบบกำจัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๖ ด้านสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๑ แห่ง ในพื้นที่มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสาธารณสุขในเขตพื้นที่

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑ การศึกษา

- ข้อมูลด้านการศึกษาในระบบ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลท่าอุเทน จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)	หมายเหตุ
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าอุเทน	๒	๖๒	มีจำนวน ๓ ห้อง

โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)	หมายเหตุ
๑	โรงเรียนบ้านท่าอุเทน	๑๑	๑๘๘	มีจำนวน ๘ ห้อง
๒	โรงเรียนบ้านน้อยนาเหนือ	๔	๔๑	มีจำนวน ๘ ห้อง
๓	โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร	๒๐	๓๑๙	มีจำนวน ๑๓ ห้อง

** ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ข้อมูลด้านศึกษานอกระบบ

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)	หมายเหตุ
๑	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าอุเทน (กศน.)	๑๒	๑,๐๗๕	

** ข้อมูลจาก กศน.อำเภอท่าอุเทน

๒. ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนท่าอุเทน ยังคงดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี ความเชื่อ ภูมิปัญญา ภาษา อาหาร เฉพาะถิ่น หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นจำทุกปี เช่น

๑. งานบุญพระธาตุท่าอุเทน และบุญตูป

พระธาตุท่าอุเทน เป็นพระธาตุศักดิ์สิทธิ์ บรรจุพระบรมสารีริกธาตุจากพม่าที่ชาวชุมชนให้ความเคารพ ศรัทธาเกจิอาจารย์ผู้นำชาวบ้านในการก่อสร้าง คือ พระอาจารย์ สีห์ศักดิ์ สุวรรณมาโจ เป็นพระเคร่งครัดในวัตรปฏิบัติดีงาม งานประจำปีจะมีขึ้นในเดือน ๔ (มีนาคม) ขึ้น ๑๕ ค่ำ

๒. งานแห่ดอกไม้ (ดอกจำปา)

เป็นงานแห่ดอกไม้สงฆ์พระในช่วงสงกรานต์ทั่วไป แต่จะเน้นเป็นดอกจำปาตรงกับดอกลั่นทมหรือลีลาวดีของไทย เรียกว่าดอกจำปาตามชื่อเดิมของภาษาลาวซึ่งเป็นเครือญาติทางภาษากับผู้คนในแถบแม่น้ำโขง ซึ่งงานจะมีขึ้นในเดือน ๕ (เมษายน) ช่วงสงกรานต์

๓. งานเลี้ยงเจ้าโตน

เลี้ยงหอ (ทำพิธีเคารพ) ที่เรียกว่า เบ็กบ้าน โดยทำกัน ๓ ครั้ง เดือน ๓ (กุมภาพันธ์) เดือน ๖ (พฤษภาคม) เดือน ๑๑ (ตุลาคม) ใช้นางเทียม (บุคคลทำพิธีกรรมศักดิ์สิทธิ์) เป็นร่างทรงติดต่อกับวิญญาณบรรพบุรุษเป็นงานพิธีศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่เคารพของชุมชนมาก

๔. งานสารท เดือน ๗ (มิถุนายน)

พิธีไหว้ศาลเจ้าผืนธรรม เป็นกิจกรรมของชาวไทยเชื้อสายเวียดนามและชาวท่าอุเทนที่สืบทอดในบรรพบุรุษ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์

๕. งานไหลเรือไฟและแข่งเรือ

ในช่วงเทศกาลออกพรรษาในกลุ่มวัฒนธรรมไทย – ลาวริมฝั่งโขงจะมีการจัดประเพณีไหลเรือไฟในแม่น้ำโขงในงานออกพรรษา

๖. งานตุ้มโฮมไถญ้อ

เป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เพิ่งสร้างขึ้นใหม่ อันเนื่องจากความตั้งใจที่จะมีกิจกรรมของกลุ่มวัฒนธรรมไถญ้อในอำเภอท่าอุเทน เพื่อแสดงออกและแลกเปลี่ยนสิ่งดีงามทางวัฒนธรรม

๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาจนปัจจุบัน คือ ภาษาญ้อ

๔. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกในเขตพื้นที่ตำบลท่าอุเทน คือ ปลาไร่ แดงไทย แดงโม สับปะรด และพืชผักที่ปลูกตามแนวริมฝั่งแม่น้ำโขง

๕ . การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน แบ่งภารกิจของเทศบาล ออกเป็น ๗ ด้าน (ตามที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบ มาตรา ๕๐ (๒) , มาตรา ๕๑ (๘) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๑ (๑) , (๗) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๕) การผังเมืองและการขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๕) , (๒๖) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ (๖) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) การสาธารณสุข การอนามัย และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ , ๑๗ (๑๘) , (๑๙) , (๒๐) , (๒๑) , (๒๒) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ (๓) , (๔) มาตรา ๕๑ (๖) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๐ ของพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ (๗) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๓๐) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ (๕) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๗) , (๘) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๑ ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และการรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๑๓) , (๒๗) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ (๘) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา ๑๖ (๑๕) ,

(๑๖) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) การบริหารจัดการกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ (มาตรา ๑๖(๓) ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๕๐ (๙) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒) จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลสามารถที่จะทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมในทุกด้านโดยเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนารอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

๕.๗.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาคแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

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

๕.๗.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนด วิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบ หลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มี รายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๕.๗.๓ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๕.๗.๔ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Social Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๕.๗.๕. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๕.๗.๖ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์ อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕.๗.๗ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

๕.๘ กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๕.๙ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๕.๙.๑ แผนพัฒนาภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์การร่วม ภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทาง เศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. สร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนให้มีความสุขที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รอบรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงสามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

๓. สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหา ความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

๔. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบชลประทานพื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมการทางเกษตร อินทรีย์

๕.๑๐ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด : ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู บึงกาฬ และเลย ควรเน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ควรเน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

๓. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด ควรเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการและการลงทุน ของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับ อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

๔. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และ อำนาจเจริญ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำและระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

๕. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และ สุรินทร์ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่มและพัฒนาเส้นทาง

๕.๑๑ โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

๑. โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก
๒. โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน
๓. โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
๔. โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน
๕. โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล
๖. โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง
๗. โครงการฟื้นฟูลุ่มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

๕.๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) วิสัยทัศน์

“สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกรรมนำการพัฒนา เส้นทางการค้าการท่องเที่ยวสู่ประเทศเพื่อนบ้าน และ จีนตอนใต้”

เป้าประสงค์รวม

“สังคมเข้มแข็ง เกษตรก้าวหน้า การค้ามั่งคั่ง ท่องเที่ยวยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ด้าน ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรและพัฒนาอุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว ๓๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการค้าความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้-ตะวันออก”

เป้าประสงค์รวม

“เมืองแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ต้นแบบการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ สังคมคุณภาพ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างสุขอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงชายแดน

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๑๔ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาเครือข่ายระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ ระบบสิ่งแวดล้อม และระบบ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ และการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา วินัยการจราจร ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรให้ได้มาตรฐานรวมทั้งการส่งเสริมด้านการตลาดแก่สินค้า การเกษตร
๖. ป้องกัน บำบัด แก้ไขปัญหาขยะพิศดอย่างมีส่วนร่วม
๗. อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๘. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

๕.๑๕ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
๒. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึง สะดวก และ ปลอดภัย
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆ ด้าน
๕. ลดปัญหาผลกระทบเป็นพิษและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างสมดุลและยั่งยืน
๖. ประชาชนในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕.๑๖ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการค้าระหว่างประเทศ
๕. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
๖. ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่

๕.๑๗ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ วิสัยทัศน์

“เมืองท่าอุเทนน่าอยู่ คู่การท่องเที่ยววัฒนธรรมไทญ้อ สานก่อเศรษฐกิจพอเพียง สร้างชื่อเสียงกีฬา พัฒนาสู่อาเซียน”

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าอุเทน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๑.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัยได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ประชาชนมีสุขภาวะอนามัยที่สมบูรณ์
๖. ประชาชนได้รับการศึกษา เข้าถึงคุณธรรมจริยธรรมและการกีฬา
๗. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือ
๘. ประชาชนมีงานทำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา
๑๐. ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการบริการ
๔. ร้อยละของระบบจราจรที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๕. ระดับความสำเร็จของแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาสามารถกักเก็บน้ำได้เพิ่มขึ้น
๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตรและการแปรรูปสินค้า
๗. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๘. ร้อยละของจำนวนประชากรมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าเพิ่มมากขึ้น
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๐. ร้อยละของประชากรมีระบบบริการสุขภาพที่ดีมาตรฐานและทั่วถึง
๑๑. ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา
๑๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์
๑๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการและจำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู

๑๔. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสีย และการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

๑๕. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๖. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑๗. จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น

๑.๕ คำเป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการลดขยะต้นทาง การคัดแยกขยะ มีความสามารถและทักษะในการสร้างกลุ่มอาชีพในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าชุมชนและสามารถขยายการตลาดไปสู่อาเซียน ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว

๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาวะอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

๔. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑๘ กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ จัดทำระบบการคมนาคม ถนนภายในเขตเทศบาลให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดทำระบบรางระบบน้ำให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ รองรับการระบายน้ำได้ดีทั่วทั้งเขตเทศบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดหา สำรวจ ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และขยายเขตระบบน้ำประปาให้ประชาชนมีไฟฟ้า น้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ดูแลควบคุมการก่อสร้างภายในเขตเทศบาลให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ จัดระเบียบผังเมืองให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ จัดระเบียบควบคุมระบบการจัดการตลาดสด

๕.๑๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๒๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การป้องกันภัย ฝายพลเรือนในเขตเทศบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ จัดระเบียบระบบการจราจร จัดระเบียบทางเท้า พุฒปาร

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๒๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาจุดผ่อนปรนเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการค้าชายแดนผ่านจุดผ่อนปรน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ และผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ แผนการท่องเที่ยว อาทิ การวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมการลงทุนสร้างกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชน เช่น ปลาไร่ แดงไทย สับปะรดและจัดหาสถานที่รองรับการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

๕.๒๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิ งานพัฒนาป่าชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ อาทิ การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง และการบำบัดน้ำเสีย

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ อาทิ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่สาธารณะประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาและส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษในชุมชน

๕.๒๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมเอกลักษณ์งานประเพณีท้องถิ่น และสนับสนุนกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทั้งในระดับตำบลและอำเภอ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริม และจัดงานประเพณีต่าง ๆ เช่น รูปแบบงาน สถานที่

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดกิจกรรม ตารางงานประเพณีสำคัญ ทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น ป้าย

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ทำการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ หรือ ประวัติความเป็นมาของแต่ละขนบธรรมเนียม ประเพณี เพื่อจัดทำไว้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์ หรือสื่อการเรียนการสอน และเชื่อมโยงข้อมูลลงในสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ

๕.๒๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพิ่มให้บริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาศักยภาพภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒๕ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลท่าอุเทน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลท่าอุเทนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง

๕.๒๖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

๕.๒๗ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตของเทศบาลตำบลท่าอุเทน วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของพื้นที่ รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS การพิจารณาถึง ปัจจัยได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S), จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity = O), อุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ ซึ่งการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน สถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ดังนี้

๑.จุดแข็ง(Strength)

๑๑. คณะผู้บริหาร มีการทำงานเป็นทีมตัดสินใจร่วมกัน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

๑๒. เป็นเมืองเก่าตั้งมานานกว่า ๑๐๐ ปี เมืองคู่พระธาตุท่าอุเทน ซึ่งเป็นพระธาตุประจำวันศุกร์ มีภูมิ หลวงปู่สีห์ตัก มีบ้านเก่าใหญ่

๑๓. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ มีประเพณีแห่ดอกไม้ ลงนางเทียม ศาลเจ้าโต้ง มีการ ตักบาตรถนนสายวัฒนธรรม ในวัน พระ ๑๕ ค่ำ ตุ่มโสมไทย

๑๔. มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ลูกฟักเขียว แตงไทย ผักปลอดสารพิษ ตามริมโขง

๑๕. ชุมชนมีการทำนํ้าหมักสมุนไพรและการฟื้นฟูแพทย์แผนไทยหมู่ ๖ และ ๗

๑๖. มีลานกีฬาและอุปกรณ์เล่นกีฬาชุมชน และ ชมรมออกกำลังกาย วัยรุ่น

๑๗. มีอาหารที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ข้าวไก่ หมกเจาะ ลาบแหลว ข้าวปาด ข้าวโละ ข้าวกะทาด หมอน้อย

๑๘. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ลำน้ำโขง มีการเลี้ยงปลากระชัง (ปลาเผา) เป็นแหล่งหาปลาทาง ธรรมชาติสร้างรายได้แก่ชุมชน

๑๙. มีการนำปลาทำสินค้าชุมชน ปลาตากแห้ง ปลาร้า ปลาสาม ปลาจ่อม

๑๑๐. มีการรวมกลุ่มกันในชุมชน กลุ่มปลาร้า (ชุมชนบ้านนาเหนือ ,ตะวันเบิกฟ้า) กลุ่มดอกไม้จันทร์ มีชมรมกีฬา เช่น นักกีฬาสมัคร ฟุตบอล ติดทีมชาติ

๑๑. ศูนย์เด็กได้รับรางวัล เป็นศูนย์การเรียนรู้ น่าอยู่ ปี ๒๕๕๒ มีผู้ดูแลเด็กได้รับรางวัลดีเด่น ปี ๒๕๕๐ และ ปี ๒๕๕๕ ศูนย์เป็นสถานศึกษาแห่งเดียวก่อนวัยเรียน

๑๒. มีการบริการสุขภาพ มีศูนย์ ศสมช. ให้บริการชุมชน เช่นการปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีกองทุกหลักประกันสุขภาพ เทศบาลตำบลทำอุเทนสนับสนุนงบประมาณ มีคณะกรรมการและชุมชนส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุน เช่น วัตรกรรมรำไม้พองไผ่

๑๓. มีผู้นำชุมชนเข้มแข็ง ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลเป็นอย่างดี โดยไม่มีค่าตอบแทน ผู้นำส่วนใหญ่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นข้าราชการบำนาญ ซึ่งถือเป็นปราชญ์ชาวบ้านที่มีความรู้ความสามารถ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

W๑. ผังเมืองไม่มีการจัดรูปแบบผังเมือง อยู่ในช่วงการศึกษา

W๒. ภูมิทัศน์ ขาดการปรับปรุง ส่งเสริมการพัฒนา ภูมิทัศน์ริมโขงและสวนสาธารณะ จึงทำให้ไม่มีผู้ท่องเที่ยวมาเยี่ยมชม

W๓. ระบบกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลขาดมาตรฐาน / เน่าเสีย ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย ตามครัวเรือน ตลาดสด

W๔. ไม่มีการคัดแยกขยะ ขาดความตระหนัก ร่วมมือในการทิ้งขยะรักษาความสะอาด

W๕. เยาวชนขาดทักษะชีวิตที่ดี ปัญหายาเสพติด ลักขโมย ละเลยคุณธรรมไม่เข้าวัด

W๖. ขาดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พื้นฟูภูมิปัญญา ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

W๗. การจัดเก็บภาษีมีข้อจำกัดและขาดการทำแผนที่ภาษี

W๘. การใช้เทศบัญญัติ บังคับใช้ มีการออกเทศบัญญัติแต่ไม่ครอบคลุมประชาชนไม่ทราบ เช่น เทศบัญญัติตลาดสด อันตรายต่อสุขภาพ

W๙. ไม่มีศูนย์รวมข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุมภารกิจ

W๑๐. จัดระเบียบตลาดชุมชน ไม่สามารถจัดระเบียบตลาดสดได้ เพราะแม่ค้าไม่ให้ความร่วมมือ และโครงสร้างอาคารไม่เหมาะสม

W๑๑. ในการเกษตรมีการใช้สารเคมี ขาดความรู้ในการใช้ปุ๋ย

W๑๒. การบริหารจัดการการใช้วัสดุ อุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ แผนซ่อมบำรุง การกำกับและควบคุมการก่อสร้างในเขตเทศบาล

๓. โอกาส (Opportunity)

๑๑. การค้าชายชายแดน ตลาดนัด ไทย – ลาว ในทุกวันจันทร์ และวันพฤหัสบดีกระตุ้นเศรษฐกิจ สร้าง รายได้สร้างอาชีพในชุมชน ประชาสัมพันธ์และเป็นจุดขาย ด้านการท่องเที่ยว เชื่อมสัมพันธ์ ไม่ตรี ระหว่างประเทศ

๑๒. การลงทุนระหว่างประเทศ การค้าเศรษฐกิจ เน้น การขนส่งสินค้าอุปโภค บริโภค สินค้าทางการเกษตร การแลกเปลี่ยน ศิลปวัฒนธรรม ภาษา การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๓. เป็นศูนย์รวมและกระจายสินค้า ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เกิดรายได้กับประชาชน เกิด เส้นทางคมนาคมการขนส่งใหม่ เพื่อใช้เป็นเส้นทางทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

๑๔. นโยบายการท่องเที่ยวของจังหวัดและการท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับการไหว้พระธาตุทำอุเทนพระบางวัดไตรภูมิ จุดชมภูมิทัศน์ตลอดแนวริมฝั่งโขง

๑๕. แปรรูปปลาจากการส่งเสริมอาชีพของประชาชนในเขตเทศบาล ให้เป็นสินค้า OTOP เช่น ปลาเส้น ปลาแดดเดียว หนั้ประหลาดทอด ปลาต้มเป็นตัว ปลาร้า

๑๖. มีโอกาสพัฒนาส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่น เช่น เพิ่มหลักสูตรการพัฒนา อนุรักษ์วัฒนธรรมจารีประเพณี

ท้องถิ่นให้คงอยู่คู่ตำบลท่าอุเทน เน้นการส่งเสริมอาชีพภูมิปัญญาชาวบ้าน

๐๓. มีโอกาสได้จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนร่วมกันกับสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นศูนย์ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายให้กับประชาชน เช่น ไกล่เกลี่ยเบื้องต้น เพื่อลดข้อพิพาททางกฎหมาย

๐๔. ความร่วมมือผู้ประกอบการกับเทศบาลในการทำข้อตกลง และปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับทำทรายและ จะเกิดการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

๐๕. การใช้พลังงานทางเลือกโดยส่งเสริมให้เทศบาลใช้พลังงานแสงอาทิตย์ โซลาเซลล์ เพื่อเป็นต้นแบบ ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

๐๖. มีกองทุนสิ่งแวดล้อมจาก สผ. พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องของขยะรวมระหว่าง อปท. หาก มีความพร้อมที่จะดำเนินการ

๐๗. นโยบายการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี / ธรรมนูญตำบลสนับสนุน โดยที่รัฐบาลทุกยุคให้การสนับสนุนส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าอุเทนไปตามระเบียบที่ถูกต้องและดีงาม

๐๘. มีแหล่งทุนภายนอกสนับสนุน เช่น สสส. ส่งเสริมด้านสุขภาพชุมชน ด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยการเจ้าหน้าที่ท่องเที่ยววัฒนธรรม

๔. อุปสรรค(Threats)

T๑. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง/นโยบาย ไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้นโยบายปรับเปลี่ยนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

T๒. ประชากรแฝงในพื้นที่เข้ามาทำงาน ในพื้นที่ รวมกิจการค้ามนุษย์ และการค้ายาเสพติด

T๓. ระบบสาธารณูปโภคไม่ได้รับความสะดวกสบาย เช่น ไฟฟ้าดับง่าย น้ำประปาไม่ไหล

T๔. ยังขาดการประสานความร่วมมือกับทางหลวงชนบทในการพัฒนาจุดเด่น และความสวยงามของเมืองท่าอุเทน เช่น ทางเข้า – ออก เมืองที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์

T๕. ภัยธรรมชาติ เช่น ฝนตกติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดน้ำท่วม ในบริเวณที่ราบลุ่ม และมีลมพัดแรงทำให้บ้านเรือนราษฎรและต้นไม้เสียหาย

T๖. ชาวบ้านขาดความรู้เรื่องวินัยจราจรทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ได้เต็มที่ ส่งผล ให้เกิดปัญหาด้านจราจรเกิดอุบัติเหตุ

T๗. ตลาดนัด/พ่อค้าจากนอกเขตมาค้าขายทำให้อาหารหรือสินค้าไม่ได้รับการกำชับกวดขันให้ถูกต้องตามกฎหมาย/ความสะอาด

T๘. ถนนสายเลี่ยงเมืองที่มีการก่อสร้างและบังคับกฎหมายช่องทางจราจรเดินรถที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความสับสนของผู้ใช้รถใช้ถนน ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ

T๙. กระแสการบริโภค/ การใช้ IT เข้ามามีบทบาทการดำรงชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่มากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เนื่องจากสังคม

T๑๐. ความร่วมมือระหว่าง อปท. ข้างเคียงขาดการบูรณาการเนื่องจาก อปท. ต่างๆก็มีการกิจที่ต้องรับผิดชอบของตนเองอยู่แล้ว

T๑๑. การกระจายรายได้/การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่มีความชัดเจน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดใช้กฎหมาย

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์สภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์สภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์สภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

๑. เศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weak – W)	โอกาส(Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. มีจุดผ่อนปรน ตลาดนัด ไทย-ลาว ทุกวันจันทร์ และวันพฤหัสบดี ๒. มีการเลี้ยงปลาในกระชัง และส่งขายไปยังพื้นที่ข้างเคียง ต่างอำเภอ หรือต่างจังหวัด ๓. มีตลาดผลไม้ แดงไทย แดงโม และ สับปะรด ที่หมู่ที่ ๖ และ ๗ ในเขตเทศบาลตำบลท่าอุเทน	๑. จุดการค้าขายแดนเสี่ยงต่อการลักลอบค้าสิ่งผิดกฎหมาย ๒. กระชังอาจได้รับความเสียหายจากกระแสน้ำพิเศษ ไม้ กิ่งไม้มากระแทกกระชัง ๓. ผลผลิตมีตลาดรองรับน้อย และมีการเน่าเสียของผลผลิต ก่อนการเก็บเกี่ยว	๑. สร้างรายได้ สร้างเสริมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ และสามารถเกิดเงินหมุนเวียนต่อผู้ค้าและลูกค้า ตลาดนัด ไทย-ลาว ๒. สร้างรายได้ให้ครอบครัว ชุมชน และเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจระดับครัวเรือน ๓. สร้างรายได้ให้ครอบครัว ชุมชน และเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจระดับครัวเรือน เพิ่มช่องทางขยายโอกาสการสร้างอาชีพ สร้างรายได้	๑. การมาขายของต้องนั่งเรือโดยสารข้ามแม่น้ำโขง พอเวลาหน้าฝนจะมีปัญหาการเดินทางมากพอสมควร ๒. เสี่ยงต่อสภาพดินฟ้าอากาศ อาจทำให้ปลาในกระชังได้รับผลกระทบได้ตลอดเวลา ๓. การเพาะปลูกบางพื้นที่ขาดแคลนน้ำ และผลผลิตออกดอก ออกผลได้ไม่ตรงตามที่เกษตรกรเพาะปลูกในแต่ละปี

๒. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weak – W)	โอกาส(Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. สังคมแบบชุมชนเมือง อยู่รวมกันในเขตเทศบาลตำบลค่อนข้างมีความหนาแน่นของประชากร ๒. สภาพสังคมความเป็นอยู่เป็นสังคมพึ่งพาตนเอง ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ๓. สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมืองร่วมกันอย่างจริงจัง เช่น ภาคพ่อค้า ประชาชนทั่วไปร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น	๑. สังคมผู้คนส่วนใหญ่ทำอาชีพพ่อค้า แม่ค้า และเกษตรกร เวลาว่างกิจกรรมร่วมกันกับทางเทศบาลยังขาดความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลกับการบริหารจัดการชุมชน และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ๓. ตลาดนัดไทย-ลาว วันจันทร์กับวันพฤหัสบดี สังคมประชาชนส่วนมากเป็นพ่อค้า แม่ค้า และเกษตรกร จัดกิจกรรมต่างๆ ตรงวันข้างต้น จะได้รับความร่วมมือน้อย	๑. สังคมเมืองมีความได้เปรียบในการติดต่อประสานงาน สะดวกประชาชนได้รับข่าวสารรวดเร็ว ๒. การมีความเป็นสังคมเมืองมากขึ้นสามารถยกระดับรายได้ อาชีพ ของแต่ละครัวเรือนของประชาชนในเขตเทศบาลได้มากขึ้น ๓. สร้างรากฐานของสังคมได้ดี มีการรวมกลุ่มได้ดี รวดเร็วของประชาชนในชุมชน เช่น การทำประชาคมต่างๆ ได้ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาล	๑. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ๒. สังคมที่มีความเจริญขึ้นอาจจะเกิดความเสื่อมโทรมตามมากับประชาชนในชุมชน ๓. ประชาชนยังขาดความเข้าใจหลักการและวิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงผังเมืองรวม และผลของการพัฒนา ปรับปรุงบ้านเมืองเกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างไร

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weak – W)	โอกาส(Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเขตเทศบาลติดแม่น้ำโขง เป็นแนวชายแดน ใช้น้ำมาอุปโภค – บริโภค และทำการเกษตรกรรมได้ตลอดปี ๒. สภาพสังคมความเป็นอยู่เป็นสังคมพึ่งพาตนเอง ทั้งเศรษฐกิจสังคม ๓. สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมืองร่วมกันอย่างจริงจัง เช่น ภาคพ่อค้า ประชาชนทั่วไป ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น	๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดการดูแล โดนบุกรุกจากนายทุน ประชาชนในพื้นที่นั้นๆ และเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว ๒. สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลกับการบริหารจัดการชุมชน และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ๓. ตลาดนัดไทย-ลาว วันจันทร์ กับวันพฤหัสบดี สังคมประชาชนส่วนมากเป็นพ่อค้าแม่ค้า และเกษตรกร จัดกิจกรรมต่างๆ ตรงวันข้างต้น จะได้รับความร่วมมือน้อย	๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่พอเพียง และสภาพภูมิศาสตร์ก็มีความได้เปรียบหลายๆพื้นที่ ที่ จะ ะ ป ร ะ ยุ ก ต์ ไ ช้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ๒. การมีความเป็นสังคมเมืองมากขึ้นสามารถยกระดับรายได้ อาชีพ ของแต่ละครัวเรือนของประชาชนในเขตเทศบาลได้มากขึ้น ๓. สร้างรากฐานของสังคมได้ดี มีการรวมกลุ่มได้ดี รวดเร็วของประชาชนในชุมชน เช่น การทำประชาคมต่างๆ ได้ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาล	๑. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ๒. สังคมที่มีความเจริญขึ้นอาจจะเกิดความเสื่อมโทรมตามมากับประชาชนในชุมชน ๓. ประชาชนยังขาดความเข้าใจหลักการและวิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงผังเมืองรวม และผลของการพัฒนา ปรับปรุงบ้านเมืองเกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างไร

๓.๑ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบ ต่อ เทศบาล.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการรวบรวมอำนาจเขตการปกครองของเทศบาลทั่วประเทศ
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบท.

๓.๑.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ เทศบาล

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือ แนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่เทศบาลตำบลท่าอุเทนได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่าอุเทน ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการทำงานล่าช้า เนื่องจากการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นที่รู้กันว่าทุกวันนี้การจ้างงานที่มีคุณภาพมีมาตรฐานการผ่านงานพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นหายาก เนื่องจากแรงงานสมองไหลไปรับการจ้างงานยังต่างตำบล อำเภอ จังหวัด หรือต่างประเทศ จนต้องจ้างงานแรงงานต่างด้าว เช่นแรงงานจากประเทศลาว ประเทศเวียดนาม ฯลฯ และอาจจะประสบปัญหาตามมา คือ การจ้างแรงงานถูกกฎหมายหรือไม่ มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องหรือไม่ อาจมีผลกระทบกับหน่วยงานที่ทำการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายได้

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลท่าอุเทน ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน บ้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าอุเทน วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า การกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการในพื้นที่เทศบาล ได้แก่

๑. การกิจหลัก

- ๑.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกชุมชน
- ๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
- ๑.๓ ด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. การกิจรอง

- ๒.๑ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๒ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- ๓.๓ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหา/แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลท่าอุเทน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน และในการปฏิบัติงานใดที่เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ นั้น เทศบาลตำบลท่าอุเทนก็มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเกินวงเงิน ๔๐ % ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าอุเทนดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าอุเทน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานธุรการ ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕) งานประชาสัมพันธ์ ๖) งานกิจการสภา ๗) งานรัฐพิธี <u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u> ๑) งานทะเบียนราษฎร ๒) งานนิติการ ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) งานเทศกิจและรักษาความสงบเรียบร้อย	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) งานกิจการสภา <u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u> ๑) งานนิติการ ๒) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) งานรักษาความสงบ <u>๑.๓ งานพัฒนาชุมชน</u>	
<u>๒. กองคลัง</u> <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑) งานบริหารงานคลัง ๒) งานธุรการ ๓) งานการเงิน ๔) งานบัญชี ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>๒.๒ งานพัฒนารายได้</u> <u>๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u> <u>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u>	<u>๒. กองคลัง</u> <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑) งานการเงินและการบัญชี ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ ๔) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <u>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดสถานที่และไฟฟ้า ๓.๗ งานสวนสาธารณะ	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานวางแผนสาธารณสุข ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๖ งานสัตวแพทย์ ๔.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๖ งานส่งเสริมสุขภาพ	
<u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑) งานการศึกษาปฐมวัย ๒) งานกีฬาและนันทนาการ ๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕) งานฝึกและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๕.๒ งานธุรการ ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๖ งานพัฒนาชุมชน	<u>๕. กองการศึกษา</u> <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๑) งานบริหารการศึกษา ๑.๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- เทศบาลตำบลท่าอุเทน ๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u>	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้มีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดตำแหน่งตามภารกิจด้านต่างๆ ดังนี้

๘.๒.๑ เทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุม ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนด ได้แก่

- ๑) นักบริหารงานช่าง
- ๒) วิศวกรโยธา
- ๓) นายช่างโยธา
- ๔) นายช่างไฟฟ้า
- ๕) เจ้าพนักงานธุรการ
- ๖) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๘.๒.๒ เทศบาลตำบลท่าอุเทน กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนด ได้แก่

- ๑) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๒) นักวิชาการสุขาภิบาล
- ๓) นักวิชาการสาธารณสุข
- ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๕) เจ้าพนักงานธุรการ
- ๖) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๘.๒.๓ เทศบาลตำบลท่าอุเทน กำหนดภารกิจด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนด ได้แก่

- ๑) นักบริหารงานเทศบาล
- ๒) นักบริหารงานทั่วไป
- ๓) นักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔) นิติกร
- ๕) นักทรัพยากรบุคคล
- ๖) เจ้าพนักงานธุรการ
- ๗) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
- ๘) นักพัฒนาชุมชน
- ๙) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๘.๒.๔ เทศบาลตำบลท่าอุเทน กำหนดภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนด ได้แก่

- ๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๘.๒.๕ เทศบาลตำบลท่าอุเทน กำหนดภารกิจด้านการวางแผน การบริหารการคลัง การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนด ได้แก่

- ๑) นักบริหารงานการคลัง
- ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๓) นักวิชาการพัสดุ
- ๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๖) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๘.๒.๖ เทศบาลตำบลท่าอุเทน กำหนดภารกิจด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการแข่งขันกีฬา ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนด ได้แก่

- ๑) นักบริหารงานการศึกษา
- ๒) นักวิชาการศึกษา
- ๓) เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔) ครู
- ๕) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

๘.๒.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานกิจการสภา</u>								
<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนิติการ</u>								
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</u>								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานรักษาความสงบ</u>								
<u>งานพัฒนาชุมชน</u>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๒๑	๒๔	๒๔	๒๔	+๓	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเงินและบัญชี</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>								
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u>								
งานบริหารงานทั่วไป								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิศวกรรมโยธา</u>								
วิศวกรโยธา (ปก/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสถาปัตยกรรม</u>								
<u>งานผังเมือง</u>								
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น <u>งานบริหารทั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) <u>งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u> นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ขก.) <u>งานรักษาความสะอาด</u> <u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u> นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) <u>งานป้องกันและควบคุมโรค</u> เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง.) <u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มี ทักษะ</u> พนักงานขับรถขยะ คนงานประจำรถขยะ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถขยะเล็ก	๑ 							

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ- วัฒนธรรม								
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๕๗	๖๒	๖๒	๖๒	+๕	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล / พนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาตามแนวทางนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าอุเทน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการทำงานไปสู่ยุค ๔.๐ ด้วยเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน โดยต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับการบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว

๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลต้องมีการเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด หรือวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๒. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาล / พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าอุเทน ทุกคน

๓. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาหรือแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าอุเทน อาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นรวมทั้งส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมตามโครงการหรือแผนงานการพัฒนาของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งการพัฒนาอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น

๓.๑ การฝึกอบรม

๓.๒ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

๓.๔ การแนะแนว การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

๔. ระยะเวลาในการรับการพัฒนาศาสนา จําแนกออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ จะทำการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ เดือนแรก

๔.๒ การพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาลต่อเนื่องกันมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. งบประมาณในการพัฒนา

ในด้านงบประมาณเทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้ตั้งงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรของเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รวมถึงสมาชิกสภาเทศบาล ให้เข้าใจในบทบาท หน้าที่เพื่อประโยชน์ในการให้บริการประชาชน

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลจะพิจารณาจากผลงานและการปฏิบัติงาน ดังนี้

๖.๑ ปริมาณงาน

๖.๒ คุณภาพของผลงาน

๖.๓ ความทันเวลา

๖.๔ ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

๖.๕ การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของงาน

๖.๖ ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

๖.๗ การรักษาวินัย

๖.๘ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าอุเทน ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลมีความประพฤติดี สํานักในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

(๒) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

(๓) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๔) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

(๕) พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

[illegible]

ภาคผนวก

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (บาท)	ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ (บาท)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (บาท)	ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ (บาท)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (บาท)	ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ (บาท)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (บาท)
<u>๕๑,๓๐๐,๓๐๐</u>	๒,๕๖๕,๐๑๕	<u>๕๓,๘๖๕,๓๑๕</u>	๒,๖๙๓,๒๖๕.๗๕	<u>๕๖,๕๕๘,๕๘๐.๗๕</u>	๒,๘๒๗,๙๒๙.๐๓	<u>๕๙,๓๘๖,๕๐๙.๗๘</u>

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
คำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปี ๒๕๖๔	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๒๕๖๔	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปี ๒๕๖๕	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๒๕๖๕	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปี ๒๕๖๖	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๒๕๖๖	หมายเหตุ
๑๘,๑๐๖,๓๕๙	<u>๑๘,๑๐๖,๓๕๙ X ๑๐๐</u> ๕๓,๘๖๕,๓๑๕ = ๓๓.๖๑	๑๘,๖๖๘,๔๖๗.๕	<u>๑๘,๖๖๘,๔๖๗.๕ X ๑๐๐</u> ๕๖,๕๕๘,๕๘๐.๗๕ = ๓๓.๐๐	๑๙,๐๕๐,๓๐๒	<u>๑๙,๐๕๐,๓๐๒ X ๑๐๐</u> ๕๙,๓๘๖,๕๐๙.๗๘ = ๓๒.๐๗	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หน.สป.)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๘๙๐	๕๓๒,๘๐๐	
๔	นักบริหารงานทั่วไป(หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	
๕	นักบริหารงานทั่วไป(หน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๙	นักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๑๐	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
	งานตรวจสอบภายใน																		
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก./ชง.	๑		๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
รวม (๑)													๔๘๕,๒๘๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๕,๙๒๐	๔,๕๑๔,๗๖๐	๔,๖๕๗,๖๕๐	๔,๘๐๓,๒๔๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

สำนักปลัดเทศบาล

				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ	อัตรากำลัง			
--	--	--	--	------------------------	-------------------------	------------	--	--	--

						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง																		
๑	นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๖๖๔,๖๔๐	
๒	นักบริหารงานการคลัง(หน.ฝ่ายบริหารฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๖๐๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๔๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๖๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	รวม												๔๑๖,๘๒๐	๘๕,๒๖๐	๘๖,๓๔๐	๒,๔๗๑,๗๐๐	๒,๕๕๖,๙๖๐	๒,๖๔๔,๐๒๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

กองช่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	เวลา ๓ ปี ข้างหน้า												
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
													๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง																		
๑	นักบริหารงานช่าง(ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	

๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	
๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๖	วิศวกรโยธา	ปก/ชง	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๔๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๓๙,๖๘๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๗,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
รวม													๕๒๘,๓๖๐	๗๘,๙๖๐	๘๐,๒๘๐	๒,๖๙๘,๕๖๐	๒,๗๗๗,๕๒๐	๒,๘๕๗,๘๐๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	ตำแหน่ง													
				(คน)	(๑)	(๒)													
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-		๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	
๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	
๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม

(๕)	รวมทั้งหมด												๒,๖๗๕,๖๔๐	๔๘๘,๔๖๐	๕๐๐,๖๔๐	๑๕,๗๔๔,๖๖๐	๑๖,๒๓๓,๔๕๐	๑๖,๕๖๕,๔๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๓๖๑,๖๙๙	๒,๔๓๕,๐๑๗.๕	๒,๔๘๔,๘๒๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๑๘,๑๐๖,๓๕๙	๑๘,๖๖๘,๔๖๗.๕	๑๙,๐๕๐,๓๐๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๖๑	๓๓.๐๐	๓๒.๐๗	