

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑)



เทศบาลตำบลพันเสา
อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑)



เทศบาลตำบลพันเส้า
อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

คำนำ

เทศบาลตำบลพันเสา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

เทศบาลตำบลพันเสา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพันเสา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลพันเสา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลพันเสา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง มีหลักการและเหตุผลดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพันเสา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพันเสา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพันเสา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล พันเสา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพันเสาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพันเสา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลพันเสา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพันเสาเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลพันเสา และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพันเสา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพันเสา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพันเสา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการจัดทำประชาคมชุมชนในเขตเทศบาล ตำบลพันเสาประกอบด้วยข้อมูลที่เป็นปัญหา และความต้องการของประชาชนที่จะให้เทศบาลดำเนินการพัฒนา ศักยภาพของชุมชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาของเทศบาลตำบลพันเสา เป็นกรอบชี้้นำการดำเนินงาน ๕ ยุทธศาสตร์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ระบบระบายน้ำ และสาธารณูปโภคอื่น
- ก่อสร้างและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะและระบบประปา
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาคอขวด
- พัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดิน

๒. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมอาชีพและกระจายรายได้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมและพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ด้านสังคม

- ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- พัฒนางานสุขภาพชุมชนและสถานที่
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมในชุมชน
- ส่งเสริมสวัสดิการ นันทนาการและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและส่งเสริมปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕. ด้านการเมือง การบริหาร

- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล
- ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการภายในองค์กร
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลพันเสา คือ “การคมนาคมดี การศึกษาและเทคโนโลยีทันสมัย ใส่ใจประเพณีและวัฒนธรรม สังคมสมานฉันท์ เกษตรก้าวหน้า ประชาชนมีสุข การบริหารราชการรวมเร็ว ถูกต้อง ประหยัด มีคุณธรรม” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ตำบลพันเสาเป็นเมืองที่น่าอยู่เทศบาลตำบลพันเสา ได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลพันเสา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ระบบระบายน้ำ และสาธารณูปโภคอื่น
- ก่อสร้างและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะและระบบประปา
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย
- พัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ฝังระวางและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมอาชีพและกระจายรายได้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมและพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- พัฒนางานสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมในชุมชน
- ส่งเสริมสวัสดิการ นันทนาการและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและส่งเสริมปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล
- ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

- การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลพันเสา

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) จากสภาพพื้นที่และสภาพปัญหาที่เทศบาลตำบลพันเสาประสบอยู่ ดังนี้

● ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง - งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก - เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการด้านสาธารณูปโภคส่วนใหญ่มีขนาดใหญ่ ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลไม่สามารถดำเนินโครงการได้ - ด้านฐานข้อมูลยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร - เทศบาลมีบุคลากรและอัตรากำลังด้านนี้น้อย
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล - หน่วยงานราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ 	<ul style="list-style-type: none"> - การร่วมงานกับหน่วยงานท้องถิ่นระดับบน ยังขาดความร่วมมือกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ และเมื่อทำสำเร็จแล้วคาดว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพันเสามีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการเจริญเติบโตของชุมชน ระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยและเพียงพอแก่ความต้องการของชุมชน

● ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอต่อความต้องการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม - มีแหล่งกำจัดขยะภายนอกพื้นที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศภายในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ และเมื่อทำสำเร็จแล้วคาดว่าจะทำให้เทศบาลตำบลพันเสา มีพื้นที่สีเขียวเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกาย และมีการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีลดปริมาณขยะในพื้นที่

● ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลพันเสามีบุคลากรจำนวนมากและมีคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน - งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน - ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทำให้ขาดรายได้ในด้านนี้
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> - การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ - มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ และเมื่อทำสำเร็จแล้วคาดว่าจะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เกิดความสมดุล มั่นคง อย่างยั่งยืน และมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

● ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมให้น่าอยู่ ทำให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง - ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ประชาชนให้ความสนใจกับการสืบสานประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการรวมกลุ่มของเยาวชนในการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน - จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ - ขาดการจัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม - การดำเนินงานด้านการสงเคราะห์เป็ยยังชีพคนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง มีหน่วยงานอื่นส่งเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> - งานและกิจกรรมทับซ้อนกับหน่วยงานภายนอก

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ และเมื่อทำสำเร็จแล้วคาดว่าจะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง สามารถช่วยเหลือตนเองได้และดำรงอยู่ในสังคมได้โดยไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม กลุ่มเยาวชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและห่างไกลยาเสพติด ประชาชนและเยาวชนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ หลากหลายสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างฉลาดและเป็นบุคลากรที่ดีของชุมชน สามารถสืบสาน ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไว้ให้รุ่นลูกรุ่นหลานสืบไป

● ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - บุคลากรของเทศบาลโดยรวมมีจำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง - ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น - ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - พระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องทำ - รัฐบาลและจังหวัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินกิจการของเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ - การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ และเมื่อทำสำเร็จแล้วคาดว่าจะทำให้เทศบาลตำบลพันเสา มีระบบการพัฒนาการเมืองการบริหารที่ดีเป็นของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength)

(๑) ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างปัจจุบัน
- มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบของการประชาคมระดมความคิดเห็นจากประชาชน
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อบุคลากร

(๒) ระบบข้อมูล

- มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นของตนเอง สามารถที่จะพัฒนาข้อมูล และเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานได้ สามารถจะนำระบบฐานข้อมูลมาพัฒนา เป็นโครงการ แผนงาน แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มความสามารถได้

(๓) อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว

- บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติในระดับดี ในการปฏิบัติงานและการกิจที่ฝ่ายการเมืองมอบหมายและสามารถผลักดันนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ แม้เป็นกรณีเร่งด่วนบุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดี

- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแม้มีชิ้นงานในเฉพาะหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้หลากหลายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้

- มีแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามภารกิจขององค์กร

(๔) การเงิน/งบประมาณ

- พัฒนารายได้โดยปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ และระบบจัดเก็บภาษี

- การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ

(๕) ศักยภาพของชุมชน และพื้นที่

- มีกลุ่ม/ศูนย์เรียนรู้ มีพื้นที่เหมาะกับการปลูกพืชผลทางการเกษตรจำนวนมาก

- มีประชาชนที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในพื้นที่ สามารถนำแนวคิดมาพัฒนาพื้นที่ได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

- มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำบลและหน่วยบริการประชาชนที่เพียงพอให้บริการ

- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับต่างจังหวัดและชานเมือง

- มีคลองส่งน้ำทางการเกษตรหลายสาย

(๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีอ่างเก็บน้ำ คลอง บึง ส่งและกักเก็บน้ำจำนวนหลายแห่ง

- ดินมีสภาพดี เหมาะแก่การเพาะปลูก

- มีที่ดินสาธารณะประโยชน์ ให้ประชาชนได้ใช้ร่วมกัน

๒) จุดอ่อน (Weakness)

(๑) ระบบการบริหาร

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขาดความชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน/ขาดความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

- มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบกว้าง ไม่สามารถบริหารการพัฒนาให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุมให้เพียงพอและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่

(๒) ระบบข้อมูล

- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

(๓) อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว

- บุคลากรไม่เพียงพอมีการมอบหมายหน้าที่หลายอย่างให้กับบุคคลคนเดียว