



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเขาขวาง
อำเภอเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้น ให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

เทศบาลตำบลเขาขวาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อให้อัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเขาขวาง ตลอดจนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลเขาขวาง

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘-๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลเขาขวาง โดยให้เทศบาลตำบลเขาขวางจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลเขาขวางจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเขาขวางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเขาขวาง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาขวาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาขวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาขวางมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาขวาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาขวาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาขวาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริการงานของเทศบาลตำบลเขาขวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาขวาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเขาขวาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลเขาขวางเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเขาขวางเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็น กรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาขวางตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาขวาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาขวาง บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภท

ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนได้หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโยววิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและมาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเขาขวาง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาขวาง จากปัญหาและความต้องการจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลเขาขวาง

เทศบาลตำบลเขาขวางตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลเตาปูน ตำบลนางแก้ว ตำบลชำแระ ตำบลเขาชะงุ้ม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรีโดยอยู่ห่างจากจังหวัดราชบุรี ๒๓ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพธาราม ๑๒ กิโลเมตร

โดยมีพื้นที่ ๒๑.๔๗ ตารางกิโลเมตร รวม ๔ ตำบล ๑๓ หมู่บ้าน คือ

- ตำบลนางแก้วครอบคลุมพื้นที่ ๙ หมู่บ้าน ๑๐ ชุมชน ดังนี้
 ๑. ชุมชนบ้านเขาดิน
 ๒. ชุมชนบ้านห้วยรอ
 ๓. ชุมชนบ้านนางแก้ว
 ๔. ชุมชนพัฒนาโรงนา
 ๕. ชุมชนบ้านดอนเจริญ
 ๖. ชุมชนบ้านวัดเขาค่าง
 ๗. ชุมชนเขาขวางพัฒนา
 ๘. ชุมชนบ้านขุยจาม
 ๙. ชุมชนบ้านไผ่เจริญ
 ๑๐. ชุมชนบ้านห้วยตาบุญจันทร์
- ตำบลเตาปูนมีพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๒ โดยมี ๓ ชุมชน ดังนี้
 ๑. ชุมชนเตาปูน
 ๒. ชุมชนบ้านโคกทอง
 ๓. ชุมชนบ้านช่องพราน
- ตำบลชำแระมีพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๕
- ตำบลเขาชะงุ้มมีพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๖

นโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาขวาง

๑. นโยบายด้านบริหาร งานบุคคลและบริการ

พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการเชิงคุณภาพ รู้จักหน้าที่ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มีคุณธรรมในการให้บริการแก่ประชาชนผู้รับบริการ ตลอดทั้งมุ่งเน้นสร้างโปร่งใสในการบรรจุแต่งตั้งและการบริหารงานบุคคลขององค์กร

งานด้านบริการ มุ่งเน้นความสะอาด ความยุติธรรม ความเสมอภาค และการให้บริการด้วยคุณธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ

๒. นโยบายด้านชุมชน องค์กรประชาชน อาชีพ รายได้ของประชาชนในท้องถิ่น

มุ่งเน้นสร้างความสามัคคีในชุมชนสนับสนุนเครือข่ายองค์กรภาคประชาชนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการองค์กรชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สนับสนุนการประกอบอาชีพหลัก และสร้างเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

สร้างโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการชุมชนพึ่งตนเอง

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากสภาพแวดล้อมพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเขาขวาง เป็นปัจจัยสำคัญของปัญหาด้านระบบสาธารณูปโภค หลักคือระบบประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งคุณภาพของเส้นทาง คมนาคม ไฟฟ้า แสงสว่างในชุมชน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา จึงกำหนดนโยบายดังนี้

- พัฒนาคุณภาพระบบประปาให้สะอาด พร้อมกับเพิ่มปริมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

- ดำเนินการตามแผนการขุดลอกคู คลอง แหล่งน้ำสาธารณะ ทางระบายน้ำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำหรือปัญหาน้ำท่วมขัง

- สร้างเสริมพร้อมปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรให้เพียงพอ สามารถรับรองการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ของประชาชนในท้องถิ่น

๔. นโยบายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กร

ในการบริหารงานด้านงบประมาณ มุ่งเน้นในการควบคุมการดำเนินโครงการที่ใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดินอย่างสมเหตุสมผล ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาให้ครอบคลุม พื้นที่กระจายการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาให้เสมอภาค สมเหตุสมผล ป้องกันการสิ้นเปลือง ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริการขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕. นโยบายด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา การกีฬา การท่องเที่ยวและวัฒนธรรมประเพณี

- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาาระบบการศึกษาเรียนรู้ในพื้นที่เขตเทศบาลเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และประชาชน
- สนับสนุนสุขภาพร่างกายของประชาชนด้วยการออกกำลังกาย การกีฬาให้บังเกิดผล โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการเล่นกีฬาให้ถูกต้องกฎกติกาสากล
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สืบทอดเป็นมรดกของชุมชน สังคมท้องถิ่น ตลอดไป

๖. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มุ่งเน้นในการพัฒนาแก้ไขปัญหามาจากมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษและก่อความรำคาญของประชาชนการทำนุบำรุงและรักษาความสะอาดในแหล่งชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมและสนับสนุนสุขภาพอนามัยของประชาชน พัฒนาประสิทธิภาพในการบริการด้านสาธารณสุข การป้องกันและรักษาโรค

๗. นโยบายด้านการเป็นธรรม การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

จัดระบบข้อมูลข่าวสาร และงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร ให้บริการแก่ประชาชนสามารถตรวจสอบการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ของภาครัฐ การบริหารงานด้านการจัดเก็บ ภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ต่างๆ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

๘. นโยบายด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สนับสนุนและสร้างเสริมการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในการป้องกันและแก้ไขอาชญากรรมในพื้นที่ เพื่อความปลอดภัยของประชาชน

๔.๒ ปัญหาและความต้องการ

๑. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาขวาง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาขวางตรงประเด็นการพัฒนาเทศบาลโดยการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาด้านประปาไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านคมนาคม
๓. ปัญหาด้านระบบระบายน้ำและการบำบัดน้ำเสีย
๔. ปัญหาด้านการสื่อสารสาธารณะและไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ครอบคลุมและสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาด้านรายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การว่างงาน
๒. ปัญหาด้านผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
๔. ปัญหาการขาดปัจจัยหลักในการลงทุน

๓. ด้านสังคม

๑. ปัญหาด้านการบริการสาธารณสุขไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ปัญหาด้านการขาดโอกาสทางสังคม ของผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
๔. ปัญหาขาดโอกาสทางการศึกษา
๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

๑. ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ปัญหาการขาดแคลนความร่วมมือของประชาชนในการพัฒนาเทศบาล
๓. ปัญหาด้านความสงบเรียบร้อย ด้านปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ปัญหาการพัฒนารายได้ของเทศบาล
๕. ปัญหาด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน
๖. ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
๒. ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรคต่างๆ
๓. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
๔. ปัญหาด้านการบริหารจัดการสถานที่กำจัดขยะไม่ถูกสุขลักษณะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

๑. ปัญหาประชาชนขาดความตระหนักในการสร้างเสริมด้านสุขภาพของตนเอง โดยเฉพาะพฤติกรรมสุขภาพที่เปลี่ยนไปและการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
๒. ปัญหาประชาชนขาดความตระหนักในการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย อาหารการกินที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเข้ารับบริการด้านสาธารณสุข

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ปัญหาขาดแหล่งความรู้และแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์
๒. ปัญหาประชาชนขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอย่างจริงจัง

๒.สภาพปัญหาลักษณะของสาเหตุและความต้องการ ดังนี้

๑.ด้านสังคม

๑.๑ ปัญหาด้านการบริการสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

เทศบาลตำบลเขาขวาง มีปัญหาด้านการบริการสาธารณสุข คือ ไม่เพียงพอต่อความต้องการประชาชน เนื่องจากเทศบาลไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข ซึ่งดำเนินการโดยเทศบาลเอง เพราะเป็นเทศบาลตำบลซึ่งเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล ไม่มีสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณสุขโดยตรง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องพัฒนาด้านสาธารณสุขตั้งแต่ขั้นพื้นฐานขึ้นไปประกอบกับปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนมีผลต่อการดำรงชีวิตตามสภาวะปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

ความต้องการ

- ต้องการงบประมาณในการดำเนินการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนให้ทั่วถึง
- ต้องการสถานที่เพื่อปฏิบัติงานให้บริการด้านสาธารณสุขโดยตรง
- ต้องการอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ต้องการส่งเสริมการป้องกันโรคระบาดและโรคร้ายแรงต่างๆ ให้แก่ประชาชน
- ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของตนเองมากยิ่งขึ้น

๑.๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

พื้นที่สำหรับใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ จัดกิจกรรมนันทนาการและกีฬาสำหรับเด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไปไม่เพียงพอ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมตลอดไป

ความต้องการ

- ต้องการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยการจัดกิจกรรมนันทนาการและกีฬาต่างๆ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ต้องการสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาและสถานที่สำหรับกิจกรรม นันทนาการ

๑.๓. ปัญหาการขาดโอกาสทางสังคมของผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเป็นต้น

- ประชาชนต้องการให้เทศบาลฯ ดำเนินการจัดหาสวัสดิการและนันทนาการ

๑.๔. ปัญหาขาดโอกาสทางการศึกษา

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

เทศบาลตำบลเขาขวาง อยู่ระหว่างการบริหารถ่ายโอนภารกิจการกระจายอำนาจและหน้าที่ศูนย์จากส่วนกลางท้องถิ่น เช่น ด้านการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องเริ่มต้นในการพัฒนาระบบการศึกษา สถานที่และบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันดำเนินการด้านการศึกษาเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๔

ความต้องการ

- ต้องการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้เด็กและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ต้องการสนับสนุนให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อครอบครัว สถาบันการศึกษา และสังคมพิเศษ
- ต้องการสนับสนุนงบประมาณ โครงการเพื่อบำบัดผู้ติดยาเสพติด

๒.ด้านเศรษฐกิจ**๒.๑. ปัญหาด้านรายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การว่างงาน****ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา**

จากสภาพเศรษฐกิจโดยส่วนรวมประเทศ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประชาชนในพื้นที่เทศบาล ปัญหาว่างงาน ค่าครองชีพสูง ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

ความต้องการ

- ต้องการให้เทศบาลส่งเสริมการพัฒนาแหล่งรายได้ในท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว สถานที่จำหน่ายสินค้า
- ต้องการปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- ต้องการให้เทศบาลฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนมีงานทำมากยิ่งขึ้น

๒.๒. ปัญหาด้านผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ**ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา**

ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรผลผลิตในแต่ละปีปริมาณมากทำให้กำไรราคาตกต่ำ

ความต้องการ

- ต้องการให้เทศบาลฯ ส่งเสริมด้านการตลาดผลผลิตทางการเกษตรและสนับสนุนงบประมาณเป็นกองทุนหมุนเวียน
- พัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม
- ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้ดีขึ้น
- จัดตั้งและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น
- อำนวยความสะดวกปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในการลงทุนสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**๓.๑. ปัญหาด้านประปาไม่เพียงพอ****ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา**

เนื่องจากเทศบาลตำบลเขาขวาง มีพื้นที่รับผิดชอบถึง ๒๑.๔๗ ตารางกิโลเมตรการดำเนินการด้านระบบประปาหมู่บ้าน ซึ่งศักยภาพในการให้บริการปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ปัญหาหลักของการบริหารประปาคือ การขาดแหล่งน้ำคุณภาพของน้ำและพื้นที่ในการจัดเก็บน้ำเพื่อการผลิตน้ำประปา

ความต้องการ

- โดยการศึกษาสำรวจข้อมูลจากประชาชนต้องการให้เทศบาลดำเนินการระบบประปาให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่และมีคุณภาพมาตรฐานเท่าเทียมกับสังคมในเขตเมืองใหม่
- ต้องการให้เทศบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒. ปัญหาด้านคมนาคม

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

ถนนโดยทั่วไปของเทศบาลไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรแคบ ชำรุด หรือเป็นหลุมเป็นบ่อจากการสัญจรไปมาไม่สะดวกและปลอดภัย เทศบาลได้พยายามดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน แต่เนื่องจากเทศบาลมีพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน ๒ ตำบล มีถนนเครือข่ายเชื่อมโยงจำนวนมากและมีการใช้รถบรรทุกที่มีน้ำหนักเกินพิกัดทำให้ชำรุดเสียหาย ถนนบางสายคับแคบเพราะประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการเสียสละพื้นที่ขยายผิวจราจรของผิวถนน

ความต้องการ

- ต้องการให้เทศบาลดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน
- สร้างระบบสัญญาณจราจรเครื่องหมายจราจรให้ครอบคลุมพื้นที่ชุมชนเมือง
- จัดระเบียบจราจร โดยห้ามรถที่มีน้ำหนักเกินผ่าน
- รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านจราจรเพื่อเป็นพื้นฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเอง

๓.๓. ปัญหาด้านระบบการระบายน้ำและบำบัดน้ำเสีย

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

พื้นที่เทศบาลตำบลเขาขวางส่วนใหญ่มีได้จัดระบบท่อระบายน้ำเนื่องจากประชาชนเคยชินกับการระบายน้ำแบบธรรมชาติ ดังนั้น ในชุมชนหลายแห่งจึงเกิดน้ำท่วมขังเพราะระบายน้ำไม่ทัน การจัดระบบระบายน้ำจึงจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการระบายน้ำจากครัวเรือนและเป็นการป้องกันสภาพสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ต้องการให้พื้นที่ในเขตเทศบาลมีระบบระบายน้ำที่ดีและทั่วถึงบ้าน
- ต้องการระบบบำบัดน้ำเสียรวม เพื่อแก้ปัญหาเมืองสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและในอนาคต

๓.๔. ปัญหาด้านการสื่อสารและสาธารณะและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

ปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบันจากการใช้ทรัพยากรที่ขาดการจัดการและความตระหนักถึงการป้องกันและการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำธรรมชาติร่วมกัน ประชาชนมักทิ้งขยะมูลฝอยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบกับมีวัชพืชขึ้นเป็นจำนวนมากทำให้เกิดการตื้นเขิน การระบายน้ำไม่ทันทำให้เกิดน้ำท่วมขัง มีผลกระทบต่อทรัพย์สินของประชาชนทางราชการได้รับความ

เสียหาย ในส่วนของแหล่งน้ำจากคลองชลประทานปัจจุบันสภาพคลองชลประทานชำรุด น้ำไม่เพียงพอ เนื่องจากเทศบาลฯ อยู่ปลายน้ำ

ความต้องการ

- ความต้องการให้เทศบาลขุดลอก คูคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติต่างๆ
- ต้องการให้ปรับปรุงและซ่อมแซมคลองส่งน้ำชลประทาน
- ต้องการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น

๓.๕. ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรคต่างๆ

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

เนื่องจากเทศบาลมีปริมาณขยะมูลฝอยประมาณวันละ ๑๐ ตัน ประกอบกับเทศบาลในสถานที่ทิ้งขยะของเทศบาลในแต่ละปีมีปริมาณขยะมูลฝอยมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องดำเนินการปรับปรุงสถานที่รองรับขยะที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ถูกสุขลักษณะลดภาวะมลพิษ ลดปัญหาด้านกลิ่นเหม็นและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์นำโรค และสามารถรองรับขยะได้ปริมาณในระยะเวลานาน

ความต้องการ

- ต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดเก็บขยะและการกำจัดให้ได้มาตรฐาน
- ต้องการปรับปรุงระบบกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกหลักสุขาภิบาล
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนให้น่าอยู่อาศัยสะอาดปราศจากมลภาวะ
- จัดเตรียมสถานที่รองรับขยะมูลฝอยเพิ่มเติม

๓.๖. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

ประชาชนขาดความตระหนักในการป้องกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้คงอยู่สืบไป

ความต้องการ

- ต้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนพื้นที่ที่ทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลายให้

กลับคืนสภาพสมดุล

- ต้องการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้ตระหนักและช่วยกันรักษาสภาพ

สิ่งแวดล้อมตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ตลอดไป

- ต้องการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนหันมาช่วยกันรณรงค์เพื่อแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

๔.ด้านการเมือง – การบริหาร

๔.๑ ปัญหาสถานที่ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

ปัจจุบันได้ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจากอำเภอโพธาราม มาปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนได้สะดวกยิ่งขึ้น ประกอบกับเทศบาลได้รับถ่ายโอนภารกิจงานด้านต่างๆตาม พรบ. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปฏิบัติจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ความต้องการ

- พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในด้านการบริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

๔.๒ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันได้รับถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น งบประมาณส่วนใหญ่ต้องการกระจายในการพัฒนาทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละปีจึงจำเป็นต้องพิจารณาตามความเหมาะสม

ความต้องการ

- ต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

๔.๓ ปัญหาขาดความร่วมมือจากประชาชนการพัฒนา

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

จากการที่เทศบาลตำบลเขาขวาง เดิมอาศัยสถานที่อำเภอโพธารามเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ไกลจากพื้นที่รับผิดชอบจึงทำขาดการประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน จึงทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เท่าที่ควร

ความต้องการ

- สร้างความเข้าใจระหว่างงานเทศบาลในประชาชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น
- จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างเทศบาลและประชาชนให้มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดเวที

ประชาคมเมือง

- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับงานเทศบาลให้กับประชาชน

๔.๔ ปัญหาด้านความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

จากการที่เทศบาลตำบลเขาขวาง มีพื้นที่ ๒๑.๗๔ ตารางกิโลเมตร มีหน้าที่สำคัญในการให้ความดูแลและคุ้มครองประชาชนในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เทศบาลและประสานความร่วมมือกับพื้นที่ใกล้เคียง

ความต้องการ

- จัดระบบและพัฒนาประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านบุคลากรให้เหมาะสม
- สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเช่นการอบรมอาสาสมัครของท้องถิ่น
- จัดระบบการจัดการด้านจราจรในชุมชนหนาแน่น
- พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ปัญหาด้านการส่งเสริมความรู้เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ การบริหารงานเทศบาล**ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา**

จากสถานะการบริหารงานท้องถิ่นในปัจจุบัน ประชาชนในเขตเทศบาลมีความทรงจำเป็นอยู่แบบเรียบง่าย โดยส่วนใหญ่ประชาชนให้ความสนใจในการประกอบอาชีพเป็นหลัก จึงขาดความสนใจในการบริหารเทศบาล กฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการประกอบกับเทศบาลยังมีได้ ดำเนินนโยบายหรือกิจกรรมจัดการที่ดีพอ ที่จะชักนำความสนใจของประชาชนเข้าร่วม

ความต้องการ

- การสัมมนาในการแนะนำประชาชน
- ประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในกิจการของเทศบาล การรักษาสิทธิและเสียงของตนเอง
- จัดทำสื่อเผยแพร่กิจกรรมหน้าที่ของเทศบาล

๔.๖ ปัญหาการพัฒนารายได้ของเทศบาล**ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา**

ปัจจุบันเทศบาลยังมีรายได้จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการพัฒนา จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพใน การจัดเก็บรายได้ รวมทั้งปรับปรุงระบบวิธีการจัดเก็บรายได้ โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็ว และความเป็นธรรมของประชาชนส่วนใหญ่

ความต้องการ

- จัดทำระบบแผนที่ภาษีให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วถูกต้องและยุติธรรม
- ปรับปรุงการให้บริการในระบบใหม่ ลดขั้นตอนในการดำเนินงาน

๔.๗ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ลักษณะ ขอบเขต สาเหตุของปัญหา

เทศบาลตำบลเขาขวาง อยู่ในฐานะเทศบาลสามัญ กรอบอัตรากำลังมีไม่เพียงพอต่อสถานะหน้าที่ของเทศบาล จำเป็นต้องปรับพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการ

- ปรับปรุงอัตรากำลังพนักงาน
- ปรับปรุงและเสริมสร้างสวัสดิการแก่พนักงานเทศบาล
- พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

๓. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสทางการพัฒนา

ในอนาคตของเทศบาลตำบลเขาขวาง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสทางการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเขาขวาง

ด้านสังคม

จากสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน ประชาชนให้ความสำคัญต่อการประกอบอาชีพมากกว่าสุขภาพอนามัยของร่างกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พื้นที่เทศบาลตำบลเขาขวางแวดล้อมด้วยสังคมเมืองโดยรอบทำให้เกิดการเปรียบเทียบของปัจจัยในการดำรงชีวิต สิ่งอำนวยความสะดวกหรือแม้แต่ระบบการบริการ ด้านศึกษาด้านสาธารณสุข ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตรวมทั้งผลจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด

เทศบาลจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาแก้ปัญหาด้านสังคมคุณภาพชีวิตประชาชนเป็นอันดับแรกโดยการกำหนดนโยบายที่จะดำเนินการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ จัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนในรูปแบบต่างๆ จัดกิจกรรมและนันทนาการของประชาชน สร้างและขยายโอกาสทางการศึกษาในระบบและนอกระบบ รวมทั้งฟื้นฟูส่งเสริมการเรียนรู้และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมความเข้มแข็งความสามัคคีสร้างสิ่งดึงดูดของเด็กและเยาวชนและประชาชนให้ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เป็นการป้องกันปัญหายาเสพติดมีคุณภาพชีวิตในสภาวะสังคมได้ต่อไป

ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นปัญหาที่มีการแก้ไขในทุกยุคทุกสมัย เนื่องจากประชาชนมีภาวะด้านรายจ่ายเพิ่มขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยโดยรวมทั้งนี้ ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลฯ มีภาระประกอบอาชีพเกษตรกรรม การค้าขาย การรับจ้างและอื่นๆ รายรับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเทศบาลฯ จำเป็นต้องส่งเสริมการสนับสนุนการประกอบอาชีพหลัก อาชีพเสริมและทางเลือกใหม่ๆ ให้กับประชาชน รวมทั้งการสร้างโอกาสทางการลงทุน พัฒนาประสิทธิภาพการประกอบอาชีพและคุณค่าของผลิตผลให้เป็นที่ยอมรับเพื่อแก้ไขปัญหาผลผลิตตกต่ำ การว่างงาน

ด้านโครงการพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

เทศบาลเขาขวางได้รับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบันแต่เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น ๒๑.๔๗ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาจึงต้องใช้เวลา ทั้งนี้อุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนผิวจราจรแคบเนื่องจากประชาชนไม่ยอมเสียสละที่ดินเพื่อส่วนรวมในส่วนของไฟฟ้า ประปา เทศบาลได้ดำเนินการสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองต่อไป

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ของเทศบาลฯ ยังคงเป็นสังคมชนบทมีทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ภูเขา ต้นไม้ คูคลอง ธรรมชาติ เป็นส่วนใหญ่นอกจากนี้ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น ถ้ำค้างคาวร้อยล้าน (วัดเขาช่องพราน) และถ้ำน้ำเป็นปัจจัยสำคัญปัญหาสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่เกิดจากจิตสำนึกของประชาชนในการรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ รวมทั้งปัญหาของขยะมูลฝอยการรักษาความสะอาดของบ้านเรือน และชุมชนเพื่อพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่อาศัย ควบคู่กับธรรมชาติที่เหมาะสมตลอดไป

ด้านการเมืองการบริหาร

ในปัจจุบันประชาชน ความสนใจในการบริหารบ้านเมืองการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น ประกอบกับรัฐได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจกำหนดบทบาทหน้าที่ของประชาชน เทศบาลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ การแก้ปัญหาตลอดทั้งการรับฟังความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนได้รับทราบพัฒนาท้องถิ่น การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และจำเป็นในการบริหารบ้านเมืองที่ดีต่อไป

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ภายใน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลเขาขวาง

◇ จุดแข็ง (Strength : S)

๑. สถานที่ท่องเที่ยวภายในเทศบาล
๒. มีสินค้าเกษตร/มีการเลี้ยงสุกร จำนวนมาก
๓. มีเครือข่ายกลุ่มอาชีพที่สามารถพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ต่างๆได้
๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้

◇ จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. มีการใช้สารเคมีในการผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรค่อนข้างสูง
๒. เกษตรยังขาดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
๓. ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดทักษะในการประกอบการ
๔. ประชาชนในท้องถิ่นขาดโอกาสทางการศึกษา
๕. ประชาชนประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

◇ โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายรัฐบาลภาคเศรษฐกิจระบบตลาดส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. นโยบายรัฐบาลภาคเศรษฐกิจฐานรากด้านส่งเสริมการเกษตรกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่น
๓. นโยบายรัฐบาลที่เน้นนโยบายด้านสังคมเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลัก คุณธรรม นำความรู้ และการสร้างวิถีชีวิตประชาธิปไตย

◇ อุปสรรค (Threat : T)

๑. เศรษฐกิจของประเทศเกิดความผันผวนไม่แน่นอน
๒. ระบบการบริหารการเมืองภายในประเทศเกิดความรุนแรงและเกิดการคุกคามทางการเมือง
๓. สาธารณะภัยมักเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรเกิดความผันผวนไม่แน่นอนขาดการประกัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาขวางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาขวาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเขาขวางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเขาขวางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลเขาขวงกำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหาร กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหาและภารกิจของเทศบาล ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การสาธารณสุขโรค
- (๕) การควบคุมอาหาร
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๓. ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขต
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การบำรุงและการส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือ จากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยรวม

๕. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลักการพัฒนาเทศบาลตำบลเขาขวาง

๑. การสร้างระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการจัดสวัสดิการสังคม
๒. พัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมสร้างภูมิคุ้มกันปัญหา ยาเสพติดและส่งเสริมการมีส่วนร่วมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๓. สนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
๔. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างเสริมฐานรากของระบบเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ การลงทุน
๕. สนับสนุนและพัฒนาประสิทธิภาพทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติดินและสิ่งแวดล้อม
๖. ก่อสร้างปรับปรุงระบบสาธารณสุขปศุสัตว์, สาธารณูปการ, โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและเพียงพอ
๗. ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน
๘. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุข สนับสนุนการให้บริการสร้างมาตรฐานการรักษาความสะอาดพัฒนาแนวทางการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ
๙. ฟื้นฟูและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชนเมืองให้น่าอยู่ปราศจากมลภาวะเป็นพิษ
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการดำเนินกิจกรรมและการบริหารงานเทศบาล ตามระบบประชาธิปไตย
๑๑. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหาร การบริหารจัดการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ทุกภาคส่วน

ภารกิจรองการพัฒนาเทศบาลตำบลเขาขวาง

๑. การพัฒนาและการส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม การสร้างจิตสำนึกในการสืบทอดการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. สนับสนุนและส่งเสริมบทบาทของเด็ก เยาวชน สร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว
๓. การพัฒนาสร้างเสริมมาตรการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินวางระบบจราจรเพื่อความปลอดภัยในเส้นทางคมนาคม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาขวาง กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรากำลัง ซึ่งเทศบาลตำบลเขาขวางได้มีการกิจการอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ จำนวนมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาขวาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเขาขวาง ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเขาขวาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาขวางมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบจ., เทศบาล และอบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับแต่ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมของเทศบาลตำบลเขาขวาง ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ซึ่งเทศบาลตำบลเขาขวางปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๔. งานพัฒนาชุมชน ๕. งานสังคมสงเคราะห์ ๖. งานประชาสัมพันธ์ ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานธุรการ ๙. งานกิจการสภา ๑๐. งานบริการข้อมูลข่าวสาร 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๔. งานพัฒนาชุมชน ๕. งานสังคมสงเคราะห์ ๖. งานประชาสัมพันธ์ ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานธุรการ ๙. งานกิจการสภา ๑๐. งานบริการข้อมูลข่าวสาร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p>๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๑. งานพัฒนารายได้</p> <p>๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียน</p>	<p>๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๑. งานพัฒนารายได้</p> <p>๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียน</p>	
<p>๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑. งานวิศวกรรม</p> <p>๒. งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๑. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓. งานธุรการ</p>	<p>๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑. งานวิศวกรรม</p> <p>๒. งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๑. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓. งานธุรการ</p>	
<p>๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑. งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. งานรักษาความสะอาด</p> <p>๓. งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p>	<p>๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑. งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. งานรักษาความสะอาด</p> <p>๓. งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานธุรการ ๒. งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๓. งานส่งเสริมสุขภาพ ๔. งานป้องกันและควบคุมโรค 	<p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานธุรการ ๒. งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๓. งานส่งเสริมสุขภาพ ๔. งานป้องกันและควบคุมโรค 	
<p>๕. ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการศึกษาปฐมวัย ๒. งานธุรการ <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานห้องสมุด ๒. งานกีฬาและนันทนาการ ๓. งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	<p>๕. ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการศึกษาปฐมวัย ๒. งานธุรการ <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานห้องสมุด ๒. งานกีฬาและนันทนาการ ๓. งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ในการกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาขวาง นั้นได้มีการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

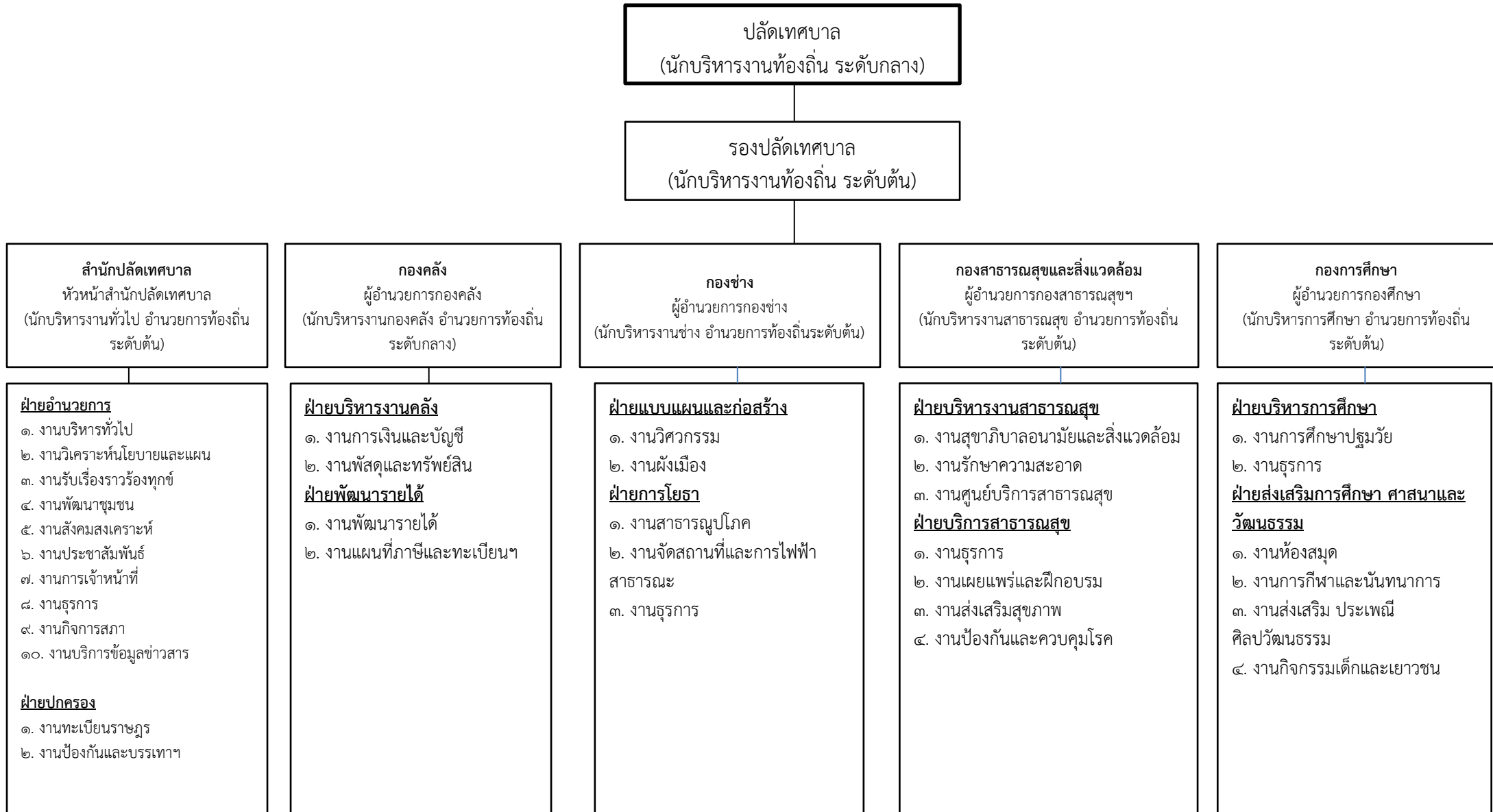
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

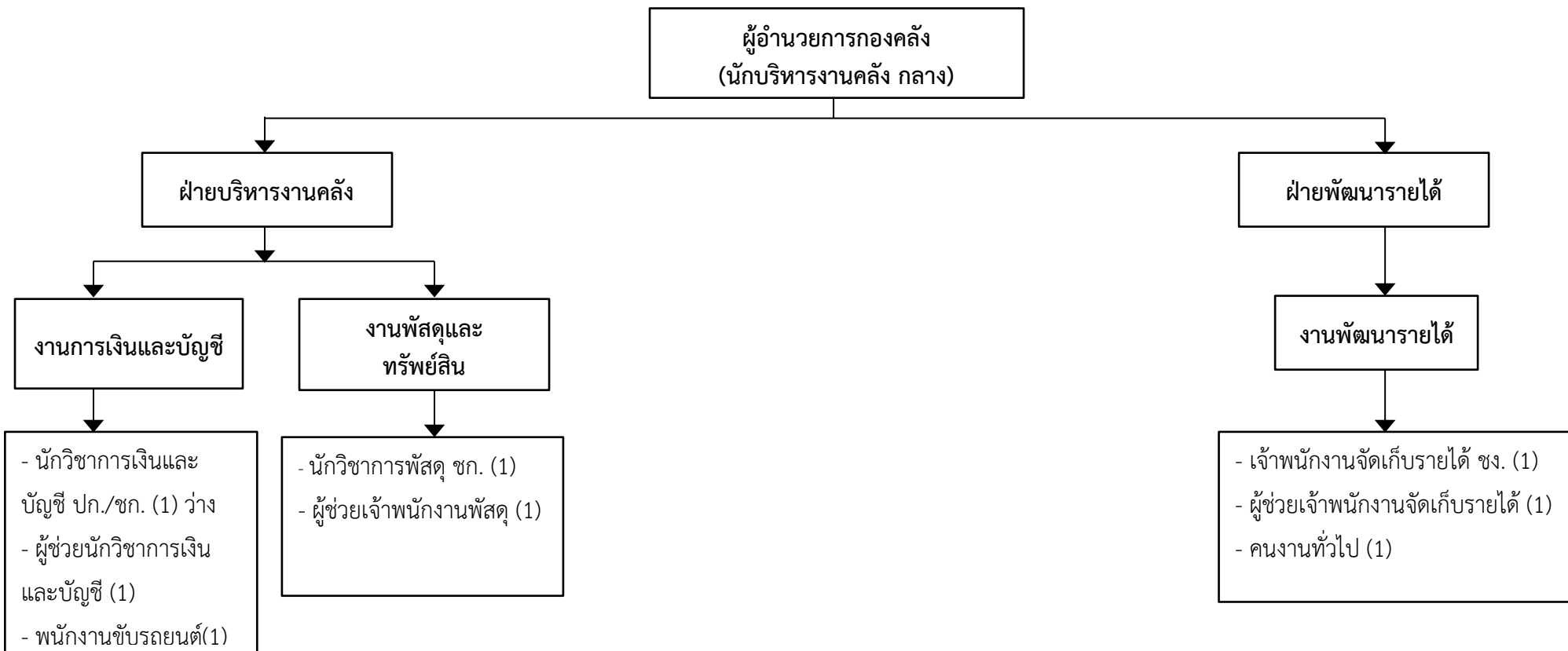
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุนกรมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนกรมฯ
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



จำนวน	3	-	-	3	3	-	-	-	2	-	4	5	๓๕
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

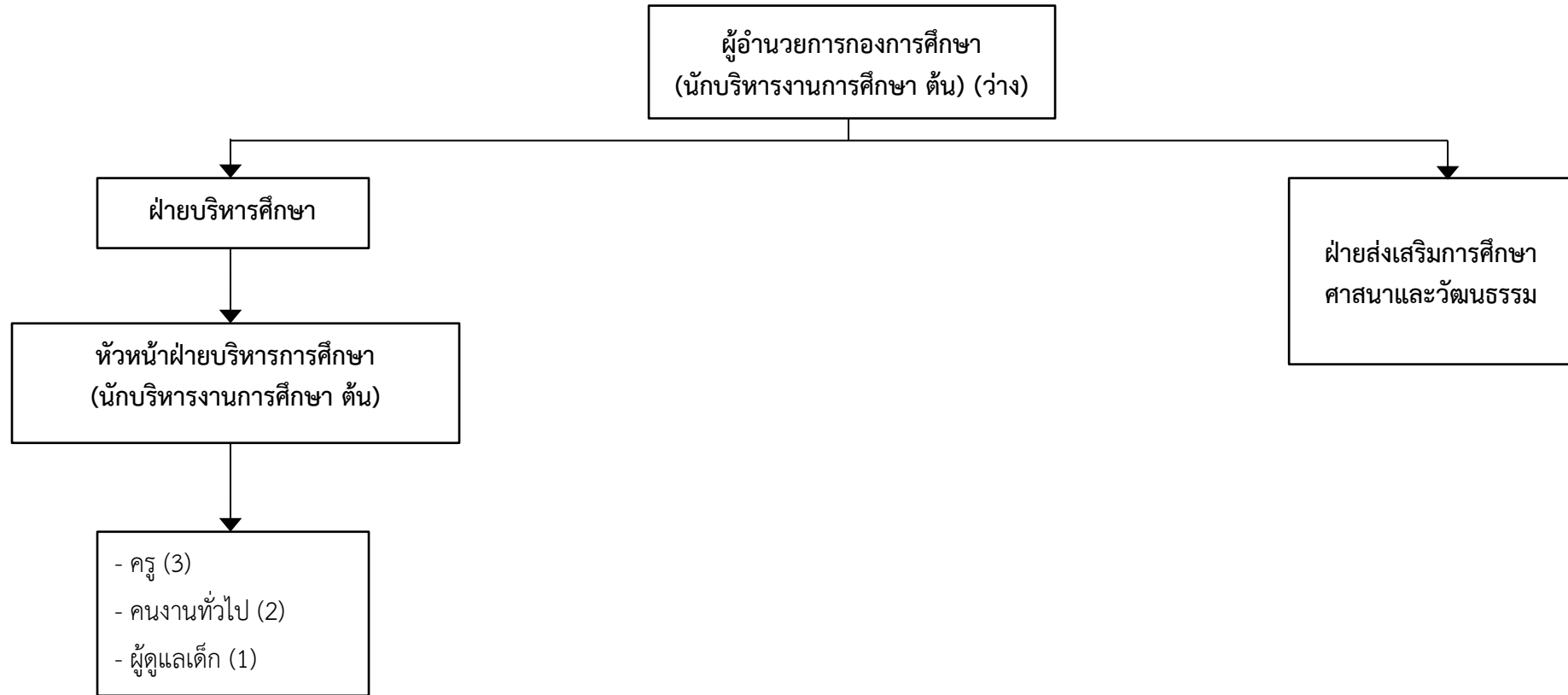
โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป

จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4	4	2
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

โครงสร้างของกองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2		คศ.3	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จากตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วจะพบว่าในแต่ละงาน ในส่วนราชการต่างๆ จะมีอัตรากำลังทั้งที่ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือสรรหาบุคลากรเพิ่มซึ่งอาจใช้วิธีการ จ้างเหมาบริการเพื่อลดค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ สำหรับส่วนที่เกินจำเป็นต้องเกลี้ยอัตรากำลังไปยังส่วนที่ไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงเป็นปัญหาในเรื่องของทักษะและความรู้ในงานนั้นๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ และสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ถูกปรับเกลี้ยหรือไปปฏิบัติหน้าที่แทน หรือตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมตามสายงานซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เทศบาลตำบลเขาขวางจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเขาขวางมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

.....