



ประกาศเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ไปแล้วนั้น

เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอุทัย เฟ่งจิตต์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาวัว-พลอยแหวน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเขาวัว - พลายแหวน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและเป็นการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้ เทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลายแหวน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้พิจารณาแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเขาวัว-พลอยแหวน เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ทำการวิเคราะห์ภารกิจให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลเขาวัว - พลอยแหวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเขาวัว - พลอยแหวน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างไ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ว่ามีปัญหาและความต้องการอย่างไรบ้าง โดยสามารถแยกออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) เกษตรกรมีรายได้ต่ำ ขาดอาชีพเสริม
- ๒) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๓) การรวมกลุ่มอาชีพมีน้อยและไม่เข้มแข็ง

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) มีการทำลายสิ่งของสาธารณะประโยชน์
- ๒) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารล่าช้าและไม่ทั่วถึง

๓. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๑) ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒) ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว
- ๒) การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ทั่วถึง

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบและไม่ครอบคลุม
- ๒) บุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ / สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๑) ทรัพยากรธรรมชาติยังดูแลไม่ทั่วถึง
- ๒) งบประมาณในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีจำกัด
- ๓) ประชาชนขาดความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ / สิ่งแวดล้อมและสถานที่

ท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิต
- ๒) ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้แพร่หลาย

๓. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๑) จัดหาน้ำสำหรับการอุปโภค - บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรในกรณีที่ขาดแคลน
- ๒) ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ
- ๒) จัดเก็บและทำลายขยะมูลฝอยให้เป็นระบบ

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑) จัดโครงสร้างอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสม

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ / สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑) ประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- วิสัยทัศน์

“มั่นคงในหลักการ ทำงานเพื่อท้องถิ่น ท้องที่”

- ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จัดให้มีระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

(๑) จัดให้มีการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๓) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

(๔) สนับสนุนระบบสาธารณสุขมูลฐานชุมชน พร้อมทั้งจัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มและองค์กรต่างๆ ในชุมชน

(๖) ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

พันธกิจ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่และส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวในระดับต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ
พันธกิจ

(๑) บริหารองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงานท้องถิ่น

(๒) จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ส่วนสถานการณ์แนวโน้มในอนาคตที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น คือ ภาพการณ์เจริญเติบโตของเศรษฐกิจโดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรผู้ประกอบการอาชีพทำสวนผลไม้ ซึ่งมีประมาณร้อยละ ๙๐ ของประชากรในตำบลเขาหัว-พลอยแหวน ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งถ้าราคาผลผลิตทางการเกษตร (ราคาผลไม้) มีราคาที่เหมาะสมคู่กับการลงทุน ทำให้เกษตรกรมีกำไร (สามารถปลดปล่อยภาระหนี้สินได้ และมีเงินออม) จะทำให้เกิดการจ้างงาน การใช้จ่ายของประชาชนและมีเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจของตำบลมากขึ้น ทำให้เศรษฐกิจภายในตำบลเจริญเติบโตขึ้น ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำ มีรายได้ใช้จ่ายในครัวเรือน มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น และ จะสามารถจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นได้เพิ่มขึ้น ทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นได้มากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล สถานะทางการเมืองของประเทศ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปโดยรวมปัจจัยภายนอกเหล่านี้มีผลต่องบประมาณที่ท้องถิ่นจะได้รับจัดสรร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในทางบวกและทางลบ

ส่วนปัจจัยภายใน จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ด้านการส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ซึ่งขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ ที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการให้ เทศบาลตำบลเขาหัว – พลอยแหวน ดำเนินการนั้น มีปริมาณมากเกินศักยภาพและงบประมาณที่มีอยู่ บางปัญหา/ความต้องการ นั้นชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาได้เองแต่ขาดการมีส่วนร่วม จึงทำให้เทศบาลตำบลเขาหัว – พลอยแหวน มีปัญหา/ความต้องการของประชาชน ที่ต้องนำมาแก้ไขหรือตอบสนองเป็นจำนวนมากและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้ทั้งหมด ดังนั้น ชุมชนจึงเป็นปัจจัยหลัก (ปัจจัยภายในท้องถิ่น) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตำบล ถ้าสามารถแก้ไขปัญหา/ความต้องการในการพัฒนา ที่ไม่เกินศักยภาพของชุมชนได้เอง จะทำให้ เทศบาลตำบลเขาหัว – พลอยแหวน สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของ เทศบาลตำบลเขาหัว – พลอยแหวน

คำจำกัดความ SWOT

S = STRENGTH	= จุดแข็ง หมายถึง ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือทุนทรัพย์ขององค์กร
W = WEAKNESS	= จุดอ่อน หมายถึง ข้อด้อยขององค์กรในการดำเนินงาน
O = OPPORTUNITY	= โอกาส หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรดีขึ้น
T = THREAT	= อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรด้อยลง

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถตัดหญ้าไหล่ทาง รถกระเช้า รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน เครื่องพ่นหมอกควันฯ)
๒. บริหารจัดการองค์กรด้วยธรรมาภิบาล หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาในระดับต่างๆ
๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพและอุดมสมบูรณ์ เช่น พุเรียน กล้วยไข่ สละ มังคุด เงาะ ฯ
๕. มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์
๖. เป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอตามในการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกด้าน
๒. งบประมาณในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีไม่เพียงพอ
๓. โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานยังไม่เพียงพอ
๔. ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค และการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง
๕. ราคาผลผลิตทางการเกษตรผันผวน ไม่สอดคล้องต้นทุนการผลิต
๖. ระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๗. การจัดเก็บข้อมูลภายในและระบบฐานข้อมูลของชุมชนยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหา
๘. การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ
๙. ชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ
๓. การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่างๆในพื้นที่
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่ ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. อาชีพและรายได้ของคนในท้องถิ่น
๓. ราคาวัสดุ เคมีภัณฑ์ ทางการเกษตรมีราคาสูง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงตาม

ไปด้วย

๔. ประชากรแฝงในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
๕. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ
๖. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สถานการณ์การเติบโตเศรษฐกิจของประเทศ
๘. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ รัฐบาลแต่ละชุดไม่มีเสถียรภาพ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน เพื่อประเมินถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามรวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน สามารถกำหนดภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขการ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. บุคลากร เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๒. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถตัดหญ้าไหลทาง รถกระเช้า รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน เครื่องพ่นหมอกควัน ฯลฯ)

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะก่อสร้าง หรือปรับปรุงถนนพร้อมกันทั้งตำบล
๒. แหล่งน้ำไม่เพียงพอในการการอุปโภค บริโภค

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) จัดให้มีโรงพยาบาลประจำจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ สวนสัตว์ตลอดจนที่ประชุมอบรมราษฎร การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. มี รพสต. ทั้ง ๒ ตำบลเพื่อให้การรักษาประชาชนอย่างทั่วถึง
๓. เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายใน
๔. มีงบประมาณเพียงพอในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่คนชรา เด็กเล็กและผู้ด้อยโอกาส
๕. มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน
๖. มีงบประมาณเพียงพอในการดูแลความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลไม่มีโรงเรียน และศูนย์เด็กเล็ก
๒. เทศบาลยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มาปฏิบัติงานหน้าที่ได้
๓. ประชาชนยังขาดความใส่ใจในการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่นๆ มีมาก
๓. เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลอำเภอท่าใหม่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถตัดหญ้าไหล่ทาง รถกระเช้า รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน เครื่องพ่นหมอกควันฯ)
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลเขว้าว-พลอยแหวน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค และการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ
๓. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่างๆในพื้นที่
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่ ดูแลทรัพย์สินของสาธารณะ
๒. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ ๓. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีกลุ่มสตรี, และหน่วยงานต่างๆทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับอำเภอให้การสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒) การป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถตัดหญ้าไหล่ทาง รถกระเช้า รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน เครื่องพ่นหมอกควันฯ)

๕. มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ในพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

๓. มีประชาชนบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

โอกาส (Opportunity=O)

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาคือเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ขอรับสนับสนุนจากการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือ ส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น
๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี , การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลได้ และมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การสาธารณสุข
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาสังคมส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การกิจรอง

๑. การพัฒนาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งจัดทำแผนและนโยบายในการดำเนินโครงการต่าง ๆ จัดทำงบประมาณ ตลอดจนดูแลงานด้านสาธารณสุข สำนักปลัดเทศบาล มี ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ
- ๑.๖ งานนิติการ
- ๑.๗ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล งานด้านการจัดเก็บภาษีต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กองคลังมี ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานธุรการ

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล งานด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กองช่าง มี ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานธุรการ

๓.๒ งานวิศวกรรม

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานบริหารทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย กองการศึกษา มี ๖ งาน ดังนี้

๔.๑ งานธุรการ

๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย

๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ

๔.๕ งานกิจการศาสนา

๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้ความเชื่อมั่น โดยการสอบทานปฏิบัติงานรายงานผลการตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะตลอดจนแนวทางการปรับปรุง แก้ไข แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล และติดตามผลการ ตรวจสอบเพื่อให้การปรับปรุง แก้ไข เป็นไปตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำปรึกษากับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาวัว – พลายแหวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ งาน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๓ อัตรา

ปัจจุบันมีการโอนภารกิจมาจากหลายหน่วยงาน จึงทำให้เทศบาลตำบลเขาวัว-พलयแหวน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่เนื่องจาก เทศบาลได้มีการลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลา และการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ และมีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตหากมีการโอนภารกิจจากหน่วยงานอื่นเพิ่มมากขึ้น จะทำให้มีปริมาณงานมากขึ้นด้วยเทศบาลตำบลเขาวัว-พलयแหวน อาจมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเขาวัว - พลายแหวน มีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญห ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จาก ข้อ ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ด้านต่างๆ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ว่าภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ/กอง ว่ามีปริมาณงานเท่าใด ควรจะกำหนดตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ
๒. นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี
๓. ในการคำนวณเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ใน ๑ ปี มีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที
๔. นำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง
๕. จำแนกความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. วิเคราะห์และจัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้ดำเนินการเก็บสถิติจำนวนปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการและนำปริมาณมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละกอง/ส่วนราชการ ดังนี้ (รายละเอียดการคำนวณปริมาณงานแต่ละกอง/ส่วนราชการ - ภาคผนวก ก.)

ตารางวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในแต่ละกอง/ส่วนราชการ สายงานผู้บริหาร

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ปริมาณงาน	กรอบอัตรากำลัง	หมายเหตุ
ทต.เขาวัว-พลอยแหวน	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	๑.๕๘	๑	
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๒.๖๔	๑	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑.๑๐	๑	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๒.๔๓	๑	
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๐.๐๔	๑	ว่าง

ตารางวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในแต่ละกอง/ส่วนราชการ สายงานผู้ปฏิบัติ

ส่วนราชการ	ปริมาณงาน	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล			
๑. งานธุรการ	๔.๐๕	๔	
๒. งานการเจ้าหน้าที่	๑.๔๗	๑	
๓. งานทะเบียนราษฎร	๐	๐	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖.๙๑	๔	
๕. งานแผนและงบประมาณ	๑.๓๓	๑	
๖. งานนิติการ	๑.๐๕	๑	
๗. งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ	๑.๒๒	๐	
๘. งานสวัสดิการสังคม	๑.๖๓	๒	
๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔.๘๐	๔	
๑๐.งานส่งเสริมการเกษตร	๐.๑๓	๐	
รวม	๒๒.๕๙	๑๗	
กองคลัง			
๑. งานธุรการ	๑.๐๑	๑	
๒. งานการเงินและบัญชี	๒.๒๔	๒	
๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒.๐๘	๒	
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๐๔	๒	
รวม	๗.๓๗	๗	
กองช่าง			
๑. งานธุรการ	๑.๐๕	๑	
๒. งานวิศวกรรม	๒.๐๐	๑	
๓. งานสาธารณูปโภค	๑.๔๘	๑	
รวม	๔.๕๓	๓	
กองการศึกษา			
๑. งานธุรการ	๐	๐	
๒. งานการศึกษาปฐมวัย	๐	๐	
๓. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๐	๐	
๔. งานกีฬาและนันทนาการ	๐	๐	
๕. งานกิจการศาสนา	๐	๐	
๖. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๐	๐	
รวม	๐	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน			
๑. งานตรวจสอบภายใน	๑.๑๕	๑	
รวม	๑.๑๕	๑	

เทศบาลตำบลเขาวิ้ว-พลอยแหวน นำข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม มาวิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำตำแหน่งที่กำหนดในรอบแผนอัตรากำลังมาพิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบแผนอัตรากำลังนั้น กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาวิ้ว-พลอยแหวน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ต้องการ	ความ ต้องการ กำลังคน	ประเภทสายงาน ตามความต้องการกำลังคน	หมายเหตุ
๑	บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	
		๑	- ปลัดเทศบาล	ระดับกลาง
๒	หัวหน้างานระดับ สำนัก/กอง	๔	อำนวยการท้องถิ่น	
		๑	- หัวหน้าสำนักปลัด	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองคลัง	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองช่าง	ระดับต้น
		๑	- ผอ.กองการศึกษา	ระดับต้น
๓	งานที่ต้องใช้ความรู้ และความสามารถทางวิชาการ	๙	นักวิชาการ	
		๑	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก
		๑	- นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก
		๑	- นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก
		๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก
		๑	- นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก
		๑	- นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก
		๑	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก
		๑	- นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก
		๑	- นิติกร	ปก./ชก
๔	งานในระดับต้น ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้ศึกษา ระดับปริญญา	๗	ทั่วไป	
		๒	- เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.
		๒	- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.
		๑	- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.
		๑	- นายช่างโยธา	ปง./ชง.
			ลูกจ้างประจำ	
		๑	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ต้องการ	ความ ต้องการ กำลังคน	ประเภทสายงาน ตามความต้องการกำลังคน	หมายเหตุ
๕	งานส่งเสริม/สนับสนุน การทำงานของ พนักงานเทศบาลที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ	๖	สายงานทั่วไป	
		๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
		๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
		๓	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
		๑	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
		๑	- พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	
๖	งานที่ใช้แรงงานทั่วไป ไม่ต้องใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	๖	พนักงานจ้างทั่วไป	
		๒	- พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	
		๑	- พนักงานขับรถยนต์	
		๒	- พนักงานดับเพลิง	
	รวมความต้องการอัตรากำลังคนทั้งสิ้น	๓๓		

ตารางวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดใน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาหัว-พลอยแหวน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพานท่อระบายน้ำ และงานอาคาร ๑.๒ การพัฒนาระบบจราจร ๑.๓ การพัฒนาระบบไฟฟ้า ๑.๔ การจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค อย่างเพียงพอ	- สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นายช่างโยธา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน สังคมและคุณภาพ ชีวิต	๒.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ในสังคมและครอบครัว ๒.๒ การพัฒนากีฬาและนันทนาการ ๒.๓ การพัฒนาการบริหารสาธารณสุข สุขภาพ อนามัย และสุขภาพิบาลชุมชน ๒.๔ การส่งเสริมสนับสนุน กลุ่ม องค์กรภาค ประชาชน และกลุ่มอาชีพต่างๆ และประชาชน ทุกกลุ่มได้รับการศึกษาอบรม	- สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/สำนักปลัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๓.๑ การดูแลรักษาความสะอาดและความ เรียบร้อยของชุมชน ๓.๒ จัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่สีเขียว เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างภูมิทัศน์ ท้องถิ่น	- สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/สำนักปลัด - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการ ท่องเที่ยว	๔.๑ การส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว	- สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/สำนักปลัด - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕.๑ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- สำนักปลัดเทศบาล - กองการศึกษา	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน การเมือง การ บริหารจัดการ	๖.๑ การพัฒนาบุคลากรและองค์กร ๖.๒ การพัฒนาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน ๖.๓ การพัฒนาระบบข้อมูลและการจัดทำแผน ของเทศบาล ๖.๔ การพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - หน่วยตรวจสอบ ภายใน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการสาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/สำนักปลัด

			- พนักงานดับเพลิง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานธุรการ/กองคลัง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา
--	--	--	---

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้ทำการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งอยู่พื้นที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน มีความเหมาะสมกับขนาดของเทศบาลและงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบกับเทศบาลที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

๑. เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

๒. เทศบาลตำบลหนองคล้า งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๔๖,๔๙๗,๗๐๐ บาท

๓. เทศบาลตำบลเนินสูง งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๔๕,๔๙๙,๐๐๐ บาท

๔. เทศบาลตำบลเขาบายศรี งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๔๘,๖๐๑,๗๐๒ บาท

ที่	ตำแหน่ง	ทต.เขาวัว-พลอยแหวน	ทต.หนองคล้า	ทต.เนินสูง	ทต.เขาบายศรี
	ปลัดเทศบาล	๑(ระดับกลาง)	๑ (ระดับกลาง)	๑(ระดับกลาง)	๑(ระดับกลาง)
	รองปลัดเทศบาล	-	-	-	-
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>				
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑
	หน.ฝ่ายอำนวยการ	-	-	๑	๑
	หน.ฝ่ายปกครอง	-	-	๑	๑
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	๑
	นิติกร	๑	๑	-	๑
	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑
	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	-
	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	-
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑	-	๑
	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	๑	๒	-
	เจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑	-	-
	นักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑
	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	-	-
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-
	นักการ	-	๑	-	-
	คนงาน	-	๑	-	-
	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-
	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๑	-

ที่	ตำแหน่ง	ทต.เขาวัว-พลอยแหวน	ทต.หนองคล้า	ทต.เนินสูง	ทต.เขabayศรี
	<u>พนักงานจ้าง</u>				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	-	๑
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	-
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	-	-
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	-
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	๒
	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	-	๓	-	-
	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๘	๖	๒
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	๑
	คนงานทั่วไป	-	-	-	-
	ภารโรง	-	-	-	-
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑
	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	๑
	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	๑
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๑
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๑
	<u>กองคลัง</u>				
	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑
	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	-	-	๑	๑
	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	-	-	๑	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	-	๑
	นักวิชาการคลัง	-	-	๑	-
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๑	-
	นักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๑	-	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-

ที่	ตำแหน่ง	ทต.เขาวัว-พลอยแหวน	ทต.หนองคล้า	ทต.เนินสูง	ทต.เขาบายศรี
	ลูกจ้างประจำ				
	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑
	พนักงานจ้าง				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	-	-	-	-
	คนงานทั่วไป	-	-	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	-
	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑
	กองช่าง				
	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑
	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	๑	๑
	หน.ฝ่ายการโยธา	-	-	๑	-
	นายช่างโยธา	๑	๑	-	๑
	นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	-
	พนักงานจ้าง				
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	-
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-	๑
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	-
	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-
	คนงานทั่วไป	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ				
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ไม่มีกอง	๑	๑	ไม่มีกอง
	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	สาธารณสุขฯ	-	๑	สาธารณสุขฯ

ที่	ตำแหน่ง	ทต.เขาวัว-พลอยแหวน	ทต.หนองคล้า	ทต.เนินสูง	ทต.เขabayศรี
	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	-	-
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ				
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	๑	-
	พนักงานจ้าง				
	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๓	-	-
	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	-	-
	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	-
	คนงานทั่วไป	-	๑	-	-
	กองวิชาการและแผนงาน				
	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	ไม่มีกองวิชาการ	ไม่มีกองวิชาการ	๑	ไม่มีกองวิชาการ
	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	-	-	๑	-
	นิติกร	-	-	๑	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-
	กองสวัสดิการสังคม				
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ไม่มีกองสวัสดิการ	๑	๑	ไม่มีกองสวัสดิการ
	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน	สังคม	-	๑	สังคม
	นักพัฒนาชุมชน	-	๒	-	-
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-
	พนักงานจ้าง				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-
	กองการศึกษา				
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑
	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	-	-	๑	๑
	นักวิชาการศึกษา	-	๑	-	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
	ครู ค.ศ.๑	-	๑	-	๑
	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-

ที่	ตำแหน่ง	ทต.เขาวัว-พลอยแหวน	ทต.หนองคล้า	ทต.เนินสูง	ทต.เขabayศรี
	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักสันทนการ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) คนงาน (ทั่วไป) หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- - - - - - ๑	๑ ๗ - - - - -	๑ ๑ - - ๑ - ๑	๑ ๔ - ๑ - - ๑
	พนักงานเทศบาล	๒๐	๒๘	๓๒	๒๑
	พนักงานครูเทศบาล	-	๒	๑	๑
	ลูกจ้างประจำ	๑	๕	๒	๒
	พนักงานจ้าง	๑๒	๓๗	๑๕	๒๐
	รวมทั้งสิ้น	๓๓	๗๒	๕๐	๔๔

จากตารางการวิเคราะห์ข้างต้น เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้วิเคราะห์ภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ในการกำหนดตำแหน่งที่ใช้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ปลัดเทศบาล</u>								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับกลาง
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชง./ปง.
- นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
- นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๑	-	-	-	ชก.
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ชง./ชง.
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน (ปก./ชก.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	ระดับต้น ชง. ไม่ว่าง ว่าง ว่าง ชก.
พนักงานเทศบาล	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕	๕				
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด ตามรอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน มุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวนจึงพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด เปิดกว้างให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one stop service) ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลา และสามารถติดต่อราชการกับเทศบาลได้หลายช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อที่สำนักงานด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ในการปฏิบัติงานจะต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง มีการสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้ากับสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวนเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน

เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
