



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

**ของเทศบาลตำบลเขาโจด**  
**อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี**

## คำนำ

เทศบาลตำบลเขาโจด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาโจดให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลเขาโจด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และทั่วถึง

เทศบาลตำบลเขาโจด

มิถุนายน ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเขาโจด	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาโจด	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเขาโจดจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๘.๑ โครงสร้าง	๑๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๒

---

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนปริมาณงาน
- กรอบอัตรากำลังเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของเทศบาลตำบลเขาโจด  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาโจด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเขาโจด อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาโจด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาโจด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเขาโจด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาโจด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาโจด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาโจด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาโจด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาโจด ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเขาโจด เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาโจด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาโจด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาโจด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเขาโจด

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาโจด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ เทศบาลตำบลเขาโจด เป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้รับการยกฐานะ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖

##### - ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ ๒๐๐ หมู่ที่ ๔ ตำบลเขาโจด อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ห่างจากอำเภอศรีสวัสดิ์ ๘๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองกาญจนบุรี ๙๕ กิโลเมตร

##### - พื้นที่ตำบลเขาโจด

มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๗๖,๒๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๙๒๒ ตารางกิโลเมตร อยู่ในเขตเทศบาลตำบลเขาโจด ทั้งหมด ส่วนใหญ่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเฉลิมรัตนโกสินทร์ เขตอุทยานแห่งชาติเขื่อนศรีนครินทร์ และเขตป่าสงวนแห่งชาติ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และการประมงน้ำจืด

##### - อาณาเขตตำบลเขาโจด โดยมีอาณาเขตดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลแก่นมะกรูด อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี
- ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองรี อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลด่านแม่แฉลบ อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลวังยาว ตำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลนาสวน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี

##### - ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลเขาโจด อยู่ในเขตเทือกเขาภาคตะวันตก เขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติเฉลิมรัตนโกสินทร์ อุทยานแห่งชาติเขื่อนศรีนครินทร์ และเขตป่าสงวนแห่งชาติ ลักษณะโดยทั่วไป เป็นภูเขาสลับซับซ้อน ส่วนใหญ่เป็นภูเขาหินปูน สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางระหว่าง ๒๔๐-๑,๒๖๐ เมตร มีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรทางธรรมชาติและพันธุ์ไม้ต่างๆ สภาพบ้านเรือนตั้งอยู่แบบกระจัดกระจายตามพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร

##### - ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไป ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนพฤศจิกายน ทำให้ช่วงนี้มีความชื้นในอากาศสูง มีเมฆมาก ฝนตกหนัก ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ สภาพอากาศช่วงนี้หนาวเย็น ท้องฟ้าโปร่ง ในช่วงเดือนธันวาคมและมกราคม ส่วนฤดูร้อนจะเป็นช่วงคาบเกี่ยวระหว่างลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงเดือนมีนาคมและเดือนเมษายน

- จุดเด่นของพื้นที่

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเขาโจด มีแหล่งท่องเที่ยวประเภทธรรมชาติที่สวยงามมากมาย เช่น อุทยานแห่งชาติเฉลิมรัตนโกสินทร์ ถ้าธารลอดน้อย ถ้าธารลอดใหญ่ เส้นทางศึกษาธรรมชาติ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อของจังหวัดกาญจนบุรี และยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้แก่ แพพัก-แพล่อง ที่ชุมชนบ้านไกรเกรียง วัดปากลำขาแข้ง หรือวัดโบสถ์สแตนเลส ซึ่งตัวอุโบสถทำด้วยสแตนเลสทั้งหลัง ตั้งอยู่เหนือเขื่อนศรีนครินทร์ มีทัศนียภาพที่สวยงาม เป็นแหล่งท่องเที่ยวอันซีนของไทย นอกจากนี้ยังมีการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนชาวไทยเชื้อสายกะเหรี่ยง

เทศบาลตำบลเขาโจด ได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การคมนาคมทางบก / ทางน้ำ

- ถนนในหมู่บ้านบางสายยังชำรุด
- งบประมาณปรับปรุง / ซ่อมแซมมีน้อย
- พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติและเขตป่าสงวนแห่งชาติ จึงต้องได้รับความเห็นชอบ

จากหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ก่อนดำเนินการ จึงเกิดความล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการได้เป็นบางช่วง

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าในครัวเรือน

- บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องไฟฟ้า
- ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย
- ขาดบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้า
- บางหมู่บ้านไม่มีไฟฟ้าใช้ เนื่องจากอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติและเขตป่าสงวนแห่งชาติ

ทำให้ประชาชนไม่รับบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานอย่างทัดเทียม โดยใช้ระบบพลังงานพลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) เป็นพลังงานทดแทน

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการดูแลและบำรุงรักษาระบบพลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์)

(๓) การผังเมือง

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร หรือเรื่องการจัดทำผังเมืองค่อนข้างน้อย

(๔) การสื่อสาร / สื่อ

- บางหมู่บ้านไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ จึงทำให้ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่

ทันท่วงที

- ระบบเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังขาดประสิทธิภาพ

(๕) แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

- ขาดแคลนระบบน้ำประปา , น้ำสะอาดเพื่อการบริโภค เนื่องจากหลายหมู่บ้านใช้ระบบประปาภูเขา ด้วยสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ทำให้น้ำในลำห้วยมีปริมาณน้อยลงและมีสารเคมีปนเปื้อนจากพื้นที่การเกษตรรอบๆลำห้วย ท่อประปาผ่านการใช้งานมานานหลายปี มีสภาพชำรุด ขาดการดูแลคุณภาพน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน

- บ่อบาดาลเก่า / มีอายุการใช้งานมาก
- คูคลองและลำรางสาธารณะตื้นเขิน ขาดงบประมาณในการขุดลอก
- ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ปัญหาผลผลิตการเกษตร

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราษฎร / เกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก
- ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ป่วยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
- ต้นทุนการผลิตสูงไม่คุ้มราคากับการลงทุน
- การมีส่วนร่วมของเกษตรกรน้อยและไม่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
- ขาดตลาดกลางเพื่อกระจายสินค้า ผลผลิตสู่ท้องตลาด
- ขาดการบริหาร การจัดการ วิธีตัด และการตลาด
- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- เกิดจากการเลือกอาชีพ หรือบางคนรอคอยแต่นโยบายการให้ความช่วยเหลือไม่ยอมช่วยเหลือตนเอง
- เกิดแหล่งการพนันทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน
- ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงิน
- มีการปล่อยเงินกู้นอกระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่แพง
- ขาดการควบคุมราคาสินค้า
- ต้นทุนการผลิตที่แพง

๓. ปัญหาด้านสังคม

(๑) ปัญหายาเสพติด

- การขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับเยาวชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างแท้จริง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดรวดเร็วมากในหมู่เยาวชน , กลุ่มเสี่ยง
- งบประมาณในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย
- เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานยังปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามแก้ไขไม่เต็มที่

(๒) การว่างงาน

- ราษฎรบางส่วนไม่มีงานทำ เลือกลงและไม่สนใจการประกอบอาชีพเสริม
- ค่าแรงงานต่ำกว่าที่เอกชนจ้าง
- ราษฎรตกงาน / ว่างงานในช่วงนอกฤดูการผลิต
- จำนวนผู้ว่างงานมากกว่าตำแหน่งงานที่มี



(๓) การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

- ขาดอุปกรณ์การกีฬาและงบประมาณในการส่งเสริมการกีฬาทุกด้าน
- ขาดการรวมตัว / รวมกลุ่ม / ชมรมกีฬาภายในตำบล
- ขาดความสนใจในการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพ

(๔) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- งบประมาณมีน้อยและจำกัด
- ประชาชนหรือผู้นำบางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล่าช้า
- ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและไม่ช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้น
- ขาดแคลนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยเหลือประชาชนกรณีเกิดเหตุ
- พื้นที่ทางไกลและสภาพภูมิประเทศเป็นป่าเขา ทำให้การเดินทางไม่สะดวก เป็นอุปสรรคใน

การดำเนินงาน

(๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตน
- ประชาชนบางกลุ่มหวังผลประโยชน์ตอบแทนมากเกินไป
- ผู้นำท้องถิ่นชุมชนบางคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง / หมู่บ้านของตนเกินไป
- การระดมความคิดเห็นแนวทางสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวม ค่อนข้างน้อย

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อยเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง
- ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล
- สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างน้อย
- ต้องพัฒนาระบบการเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้นจากเดิม
- ประชาชนบางส่วนยังละเลย ไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ผู้นำท้องถิ่นบางคนมีเวลาให้กับการพัฒนาหรือการบริหารท้องถิ่นน้อย
- ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่ เฉพาะด้าน เช่น กองคลัง ขาดบุคลากร ทางด้านงานการเงินและบัญชี กองช่าง ขาดบุคลากรทางด้านโยธา เป็นต้น

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕.๒ สภาพลำคลองและลำรางดินเงิน

- ประชาชนยังมองเรื่องการใช้พลังงานเป็นเรื่องไกลตัว
- เกิดมลภาวะ ทางเสียง ทางน้ำ ทางอากาศ เป็นเหตุก่อความรำคาญให้กับประชาชน
- สถานประกอบการบางแห่งยังขาดจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อ
- ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบไม่ตระหนักว่าเป็นเรื่องสำคัญ
- ไม่มีเครื่องมือในการจัดการขยะ เช่น รถบรรทุกขยะ จัดการศึกษาและการเรียนรู้

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ ฯลฯ

๖.๒ ปัญหาเรื่องยาเสพติด

๖.๓ ประชาชนยังขาดความรู้ในเรื่องการกำจัดขยะภายในครัวเรือน

๖.๔ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย
- บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
- ประชาชนไม่เข้าใจถึงโทษและพิษภัยจากการบริโภคที่ขาดสุขลักษณะ/สุขาภิบาลอาหาร
- วัฒนธรรมและความเชื่อของคนรุ่นเก่าในการบริโภคที่ผิดๆ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๑ ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ยังคงค่อนข้างไม่สูงนัก

๗.๒ เยาวชนมีความสนใจที่จะศึกษาต่อน้อย

๗.๓ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย เนื่องจากไม่มีไฟฟ้า ต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดน้อยลง

๗.๔ เจ้าหน้าที่ยังขาด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

๗.๕ ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรมและการสำนึกผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง

๗.๖ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ยังไม่ได้รับการอนุรักษ์ พัฒนา พร้อมทั้งต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงความเป็นไทย

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนให้สามารถใช้สัญจรได้สะดวก

๑.๒ ติดตั้งระบบพลังแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) ให้ครบทุกครัวเรือน พักเสาวาดสายไฟฟ้าในหมู่บ้านที่ยังไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง

๑.๓ ติดตั้งระบบโทรศัพท์ เพื่อสื่อสารให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

**๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

๒.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพต่างๆ ในทุกด้าน พร้อมหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์

๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชน เพื่อยกระดับชุมชนให้เข้มแข็ง

๒.๔ ต้องการแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

**๓. ความต้องการด้านสังคม**

๓.๑ จัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์และป้องกันปัญหา ยาเสพติด

๓.๒ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาส

๓.๓ ส่งเสริมกิจกรรมการประชาคมทุกระดับ

๓.๕ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และต่อต้านยาเสพติด

๓.๖ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน

**๔. ความต้องการด้านการบริหาร**

- ๔.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องกฎหมายใกล้ตัวที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
- ๔.๓ ให้ความรู้แก่สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานในเรื่องกฎหมาย และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง

**๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมการปลูกต้นไม้ เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ อบรมและสร้างจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายในพื้นที่เทศบาล

**๖. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย**

- ๖.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๖.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๓ สนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ในการป้องกันและควบคุมโรค
- ๖.๔ โครงการรณรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย

**๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- ๗.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา / การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ๗.๒ จัดทำห้องสมุดภายในหมู่บ้าน
- ๗.๓ ส่งเสริมนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้มีโอกาสศึกษาต่อ
- ๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย หลักจากที่มีการปฏิรูประบบราชการ นั้น

เทศบาลตำบลเขาโจด ได้ดำเนินการตามกรอบการบริหารงานตามนโยบาย ของรัฐบาล โดยมีการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งได้มีการวางแผนแนวทางการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจัดส่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะในการบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) จึงทำให้เทศบาลตำบลเขาโจด สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของเทศบาลตำบลเขาโจด โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้



### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้
๒. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการและมอบหมายอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๓. มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เอง
๔. มีศาสนสถานและโรงเรียนทุกหมู่บ้าน
๕. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม
๖. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยง ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล
๗. หน่วยงานราชการในพื้นที่ให้ความสำคัญและร่วมมือในการปฏิบัติงานดี
๘. มีน้ำเพื่อการเกษตรเกือบตลอดปี
๙. ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติไม่รุนแรง
๑๐. ที่ตั้งของเทศบาล ตั้งอยู่ใจกลางของตำบล และอยู่ติดทางหลวงชนบท ทำให้การเดินทางมาติดต่อ

ราชการมีความสะดวก

### จุดอ่อน (Weakness)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ประกาศใช้อยู่เสมอ บางเรื่องเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจในทางปฏิบัติ
๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการโอนย้ายบ่อย
๓. มีการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลหลายภารกิจ บางภารกิจไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ

โดยเฉพาะ

๔. การบริหารจัดการในพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ ทำให้การพัฒนาในเขตพื้นที่ดังกล่าว เป็นด้วยความยากลำบาก

๕. พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่มาก สภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา ทำให้การพัฒนาด้านคมนาคมและ สาธารณูปโภค เป็นไปด้วยความลำบาก

๖. ความเป็นอยู่ของประชาชน ยังเข้าไม่ถึงบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน เช่น ระบบไฟฟ้า โทรศัพท์
๗. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีแหล่งธุรกิจการค้า บริการ
๘. งบประมาณมีน้อย เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ
๙. การมีส่วนร่วมของประชาชนในภารกิจของเทศบาลค่อนข้างน้อย

### โอกาส (Opportunity)

๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทย ให้การสนับสนุนการจัดตั้งและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างอิสระ

๒. ในจังหวัดมีสถาบันการศึกษาเปิดสอนระดับปริญญา มีสนามกีฬามาตรฐาน มีโครงข่ายคมนาคม ที่สมบูรณ์ มีแหล่งท่องเที่ยวมากมาย

๓. เป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก และกำลังมีความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจและการท่องเที่ยวสูง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. การเมืองของชาติไม่มั่นคงในปัจจุบัน เกิดความขัดแย้งระหว่างพรรคการเมือง
๒. เศรษฐกิจของชาติยังคงชะลอตัวเนื่องจากปัญหาการเมือง
๓. กฎหมาย ระเบียบบางเรื่อง ใช้มานานแล้ว ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
๔. ปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น
๕. การกระจายรายได้ให้ท้องถิ่น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น จึงได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในกฎหมายหลายฉบับเพื่อให้ครอบคลุมกับการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

- พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตราย อันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ.๒๕๖๔
- พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติควบคุมการใช้จุจาระทำปุ๋ย พ.ศ. ๒๕๙๐
- พระราชบัญญัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๙๓
- พระราชบัญญัติการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. ๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔
- พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดยานยนต์ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล พ.ศ.๒๕๐๓
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร พ.ศ.๒๕๒๒
- พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๒๓
- พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.๒๕๒๓
- พระราชบัญญัติรักษาคคลองประปา พ.ศ.๒๕๒๖
- พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ.๒๕๒๘

พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พ.ร.บกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลจอต กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขปการ (มาตรา ๑๖ (๕))



**ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา (๑๖))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))



(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลเขาโจด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเขาโจด จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเขาโจด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

### **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลเขาโจด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเขาโจด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

ส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาโจด ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
๒. กองคลัง (๐๔)
๓. กองช่าง (๐๕)
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

**ข้อ ๑ สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักปลัดเทศบาล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานแผนและงบประมาณ
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- (๗) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- (๘) งานป้องกันและควบคุมโรค

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงินการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การจัดทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานออกแบบก่อสร้างและควบคุมอาคาร
- (๓) งานสาธารณูปโภค
- (๔) งานกิจการประปา

ข้อ ๔ หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลเขาโจด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเขาโจด ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานออกแบบก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานกิจการประปา	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานออกแบบก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานกิจการประปา	
<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก สาธารณูปโภค การ สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้รับการ พัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน	(๑) มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐาน เพิ่มขึ้น	กองช่าง นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		(๒) มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตามมาตรฐาน	กองช่าง นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
		(๓) มีการพัฒนาระบบประปาให้ มีคุณภาพ	กองช่าง นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน -ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
		(๔) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการ อุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	กองช่าง นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานผลิตประปา	-แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชน ทั่วไป ส่งเสริมการจัดงาน รัฐพิธีและปกป้องสถาบัน ของชาติ ส่งเสริมและ สนับสนุนการรักษาจารีต ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-การส่งเสริมและพัฒนา การศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป - การส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี และปกป้องสถาบันของชาติ - การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น - การส่งเสริมด้านกีฬา การ ออกกำลังกายและนันทนาการ ต่างๆ - การเพิ่มช่องทางการรับรู้ ข่าวสาร	(๑) การป้องกัน คุ่มครอง ควบคุม ดูแลรักษา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นายช่างโยธา นักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วย จพ.พัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา/ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	งานการป้องกัน คุ่มครอง ควบคุม ดูแลรักษา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุพิพิธภัณฑสถาน แห่งชาติ
		(๒) งานส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นายช่างโยธา นักพัฒนาชุมชน/ผู้ช่วย จพ.พัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา/ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	- งานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญา ท้องถิ่น - งานรัฐพิธีและปกป้อง สถาบันของชาติ



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

-๒๑-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
(ต่อ)	(ต่อ)	(๓) การส่งเสริมการศึกษา	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นายช่างโยธา นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา/ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก	- งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

-๒๒-

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาอาชีพ	-สินค้าเกษตร เกษตร อุตสาหกรรมมีสถานที่ จำหน่ายสินค้า ประชาชนมี รายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี -แหล่งท่องเที่ยวได้รับการ ปรับปรุง ให้ได้มาตรฐาน มี กิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์ อย่าง ทั่วถึง	(๑) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ แก่ประชาชน	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ ประชาชน
		(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด เศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด เศรษฐกิจพอเพียง
		(๔) การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน อย่างเสรีด้านสินค้าเกษตร	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่าง เสรีด้านสินค้าเกษตร

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

-๒๓-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุขและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสาธารณสุขและการป้องกันโรค - การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเสมอภาค เท่าเทียมกันทางสังคม และมีความปลอดภัย มีความเป็นเมืองน่าอยู่ โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนที่ทุกขยาก เดือดร้อน - เพื่อให้ประชาชนได้รับการช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สิน - ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น	(๑) มีการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	งานการศึกษา
		(๒) มีการส่งเสริมสวัสดิอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในป้องกันละควบคุมโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	งานส่งเสริมสวัสดิอุปกรณ์ ครุภัณฑ์
		(๓) เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	งาน สปสช. งานพัฒนาชุมชน
		(๔) มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชน	สำนักปลัดเทศบาล / กองช่าง นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	งานติดตั้งและปรับปรุงระบบเสียงไร้สาย



การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่ง ท่องเที่ยวและ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ สนับสนุนการท่องเที่ยวให้ ได้มาตรฐาน	-แหล่งท่องเที่ยวได้รับการ ปรับปรุง ให้ได้มาตรฐาน มีกิจกรรมส่งเสริม การ ท่องเที่ยวและการ ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง -มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	(๑) ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว และเพิ่ม ช่องทางการค้าให้ประชาชน	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ - งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน
		(๒) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่ง สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ - งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน
		(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความ เข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ	- งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ ประชาชน
		(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ	- งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
-บริหารจัดการและเสริมสร้าง ความเข้าใจของสังคมต่อการ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่น - การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร - การพัฒนาและปรับปรุง รายได้ - การส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจในระบบการเมืองการ ปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย - ส่งเสริมและสนับสนุน องค์กรเครือข่ายการเรียนรู้ และเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนโดยใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	พัฒนาระบบบริหารจัดการ ของเทศบาล ให้มี ประสิทธิภาพและทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล	-พัฒนาบุคลากร -บริหารงานบุคคล -จัดฝึกอบรม -ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา -วางระบบควบคุมภายใน
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือใน การบริหารจัดการให้ครบครันแก่ ประชาชนอย่างเพียงพอ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการ บริหารจัดการให้ครบครันแก่ ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ที่ให้บริการ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง	โครงการก่อสร้างต่อเติมอาคาร สำนักงาน
		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล	-ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ เทศบาล -การบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ ผ่านทางเว็บไซต์

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

-๒๖-

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
(ต่อ)	(ต่อ)	การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน -ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. -สบทกองทุนหลักประกันสุขภาพ -การจัดซื้อจัดจ้าง -งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ
		บริหารจัดการเทศบาลให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายประสานทั้งภาครัฐและเอกชน	นักบริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์	-ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น ทบทวนปรับปรุง แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนดำเนินงาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -งานบริหารงานทั่วไป



๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลเขาโจด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>+๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน)  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
 คิดเป็นร้อยละ

๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท  
 ๑๐,๑๗๗,๔๓๑ บาท  
 ๓๔.๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไม่รวมเงินอุดหนุน)  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
 คิดเป็นร้อยละ

๑๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท  
 ๑๐,๑๗๗,๔๓๑ บาท  
 ๖๕.๒๔

(ลงชื่อ)



(นางวรรณาท หมั่นมณี)

ผู้รับรองข้อมูล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน  
 ปลัดเทศบาลตำบลเขาโจด

## 9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม	
	<i>ส่วนักปลัดเทศบาล (01)</i>																			
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520	
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
4	นักพัฒนาชุมชน	ปก	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480	
5	นักวิชาการศึกษา	ชก	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
7	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	0	0	5	5	5	+5	-	-	0	0	0	0	0	0	0	สรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและ
8	ครู		5	3	0	0	5	5	5	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	<i>ลูกจ้างประจำ</i>																			
9	เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	218,280	0	1	1	1	-	-	-	7,200	6,120	8,880	225,480	231,600	240,480	18,190	
	<i>พนักงานจ้าง</i>																			
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	192,000	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,680	207,720	216,120	16,000	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	160,080	0	1	1	1	-	-	-	6,480	7,200	7,200	166,560	173,760	180,960	13,340	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	210,960	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,480	228,360	237,600	18,270	
13	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	268,680	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,400	12,000	279,480	290,880	302,880	22,390	
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	219,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	228,000	237,120	246,600	17,580	
15	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)		2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
16	พนักงานขับรถยนต์ (หัดกะ)		-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,800	4,920	112,800	117,600	122,520		กำหนดเพิ่ม
17	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
18	นักการภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
19	คนงาน		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000		
20	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		7	7	-	-	7	7	7	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	<i>กองคลัง (04)</i>																			
21	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	11,020	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,400	149,520	155,520	11,510	



พนักงานจ้าง																			
25	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	270,720	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	11,760	281,640	292,920	304,680	22,560	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	132,240	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	11,020	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500	
กองช่าง (05)																			
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
29	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	-	-	0	-	1	-	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	355,320
30	นายช่างโยธา	ปง	1	1	357,720	0	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	29,810
31	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
พนักงานจ้าง																			
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	192,000	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,680	207,720	216,120	16,000
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
34	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
35	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
36	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
37	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
5	รวม		46	36	7,732,140	294,000	54	54	54	+8	-	-	715,800	270,480	278,280	8,849,940	9,120,420	9,398,700	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,327,491	1,368,063	1,409,805	
7	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,177,431	10,488,483	10,808,505	
8	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.62	33.98	33.35	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (รวมเงินอุดหนุน)

29,400,000 บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

10,177,431 บาท

คิดเป็นร้อยละ

34.62

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 29,400,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 30,870,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 32,413,500 บาท

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

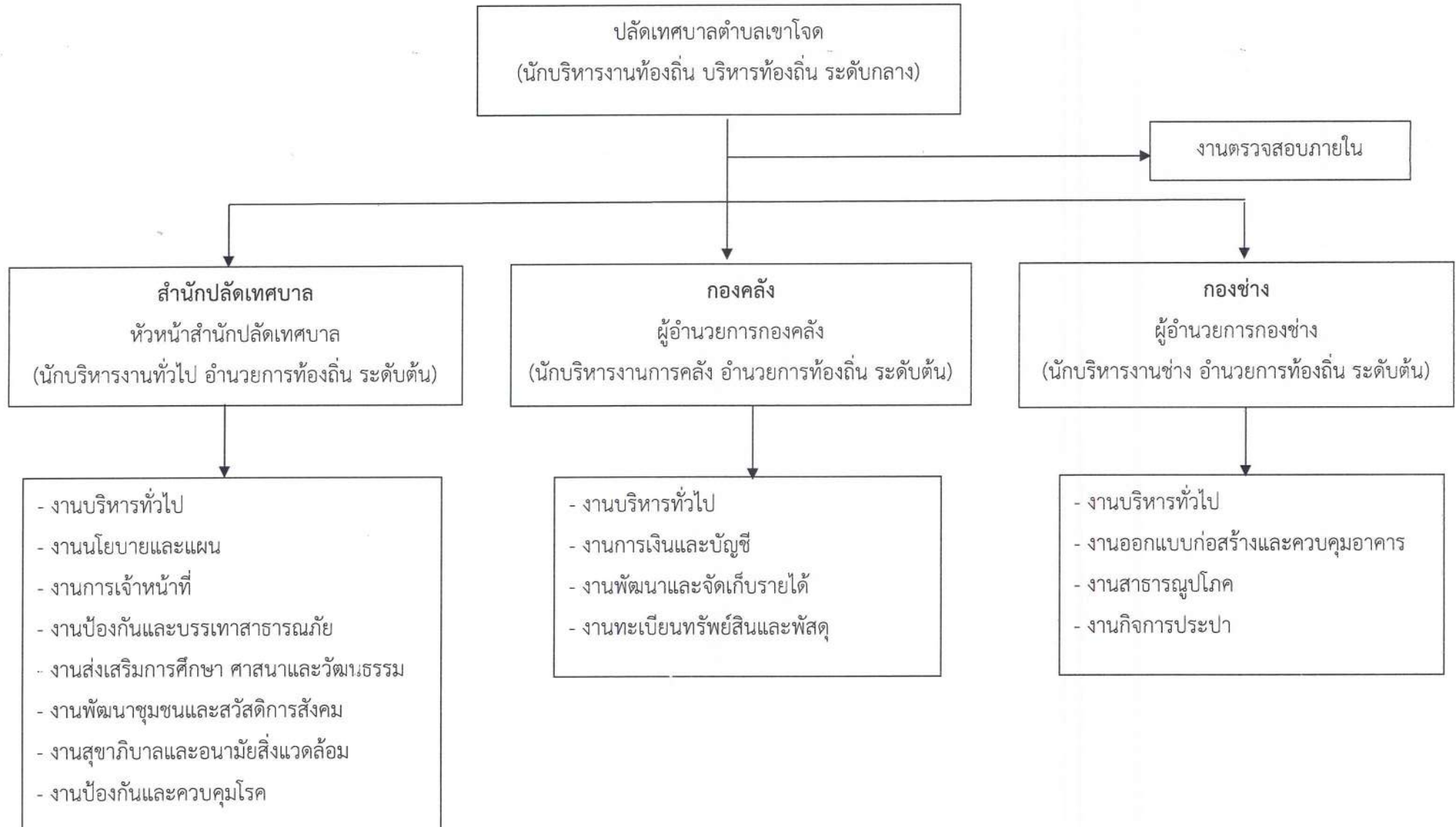
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท =  $(๒๘,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๙,๔๐๐,๐๐๐$ )
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ บาท =  $(๒๙,๔๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๘๗๐,๐๐๐$ )
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๒,๔๑๓,๕๐๐ บาท =  $(๓๐,๘๗๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ = ๓๒,๔๑๓,๕๐๐$ )

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

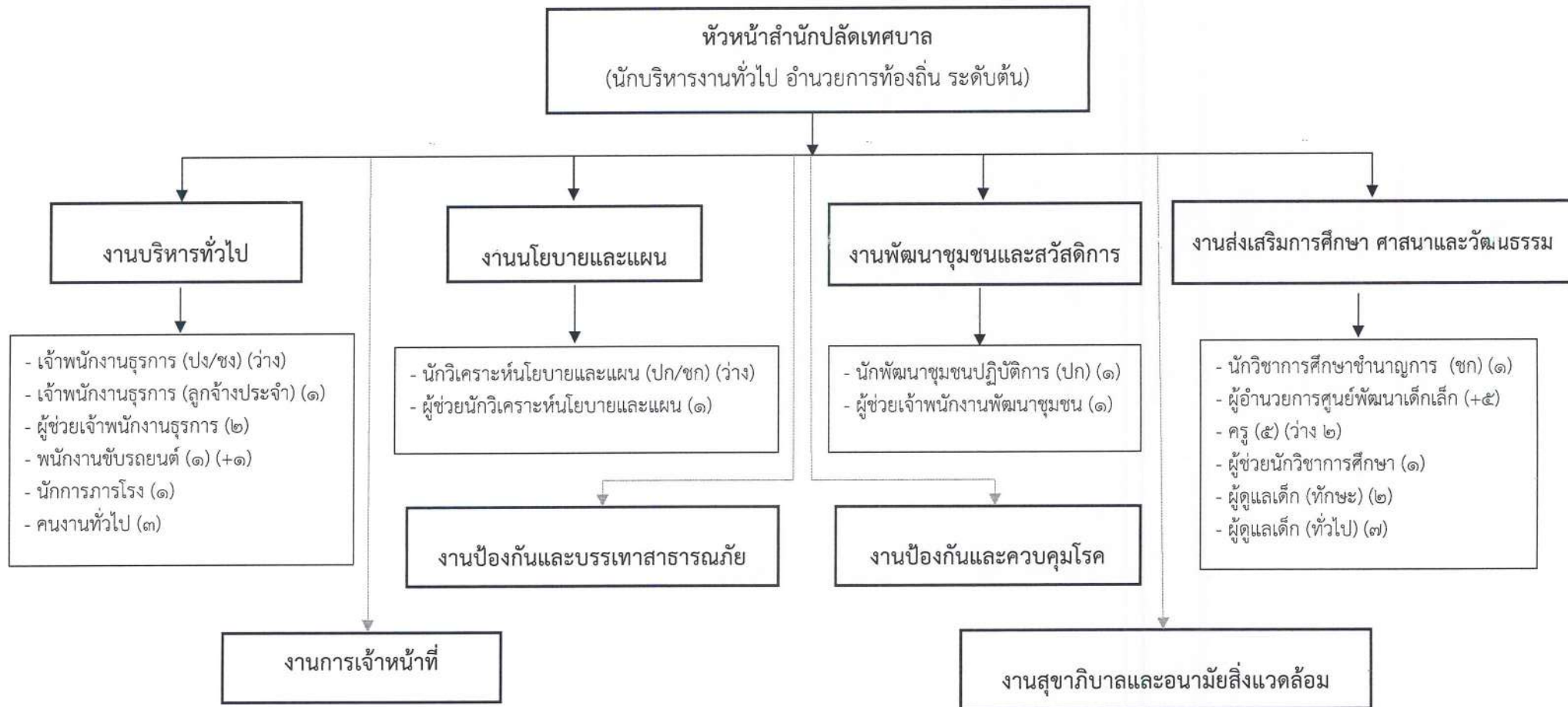
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเขาโจด

เทศบาลตำบลเขาโจด เทศบาลประเภทสามัญ

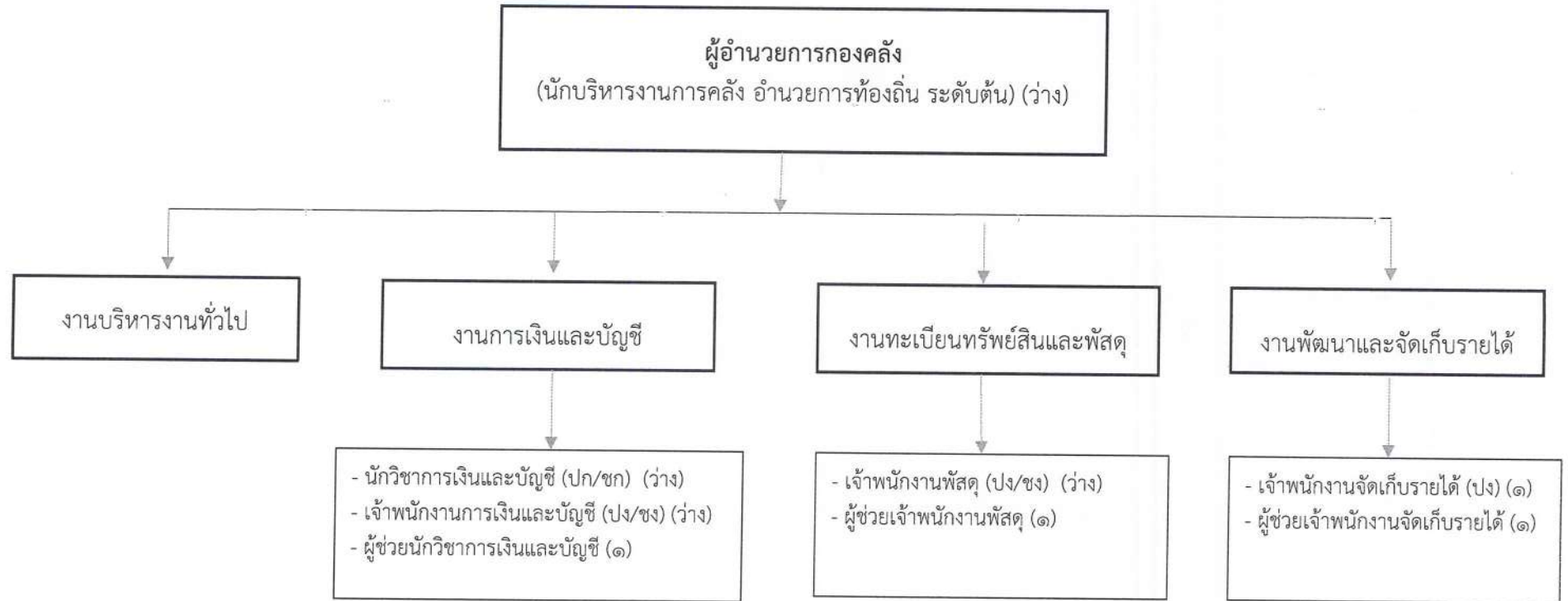




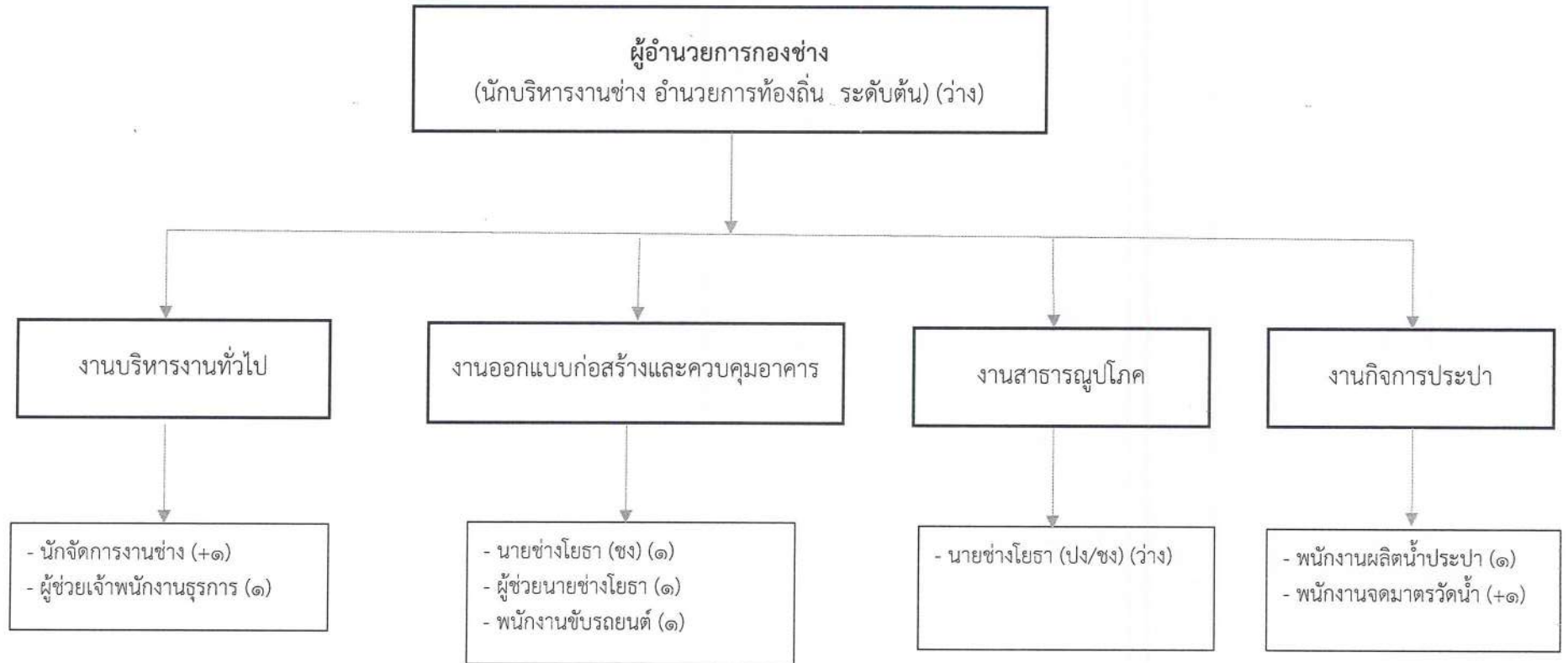
### โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



### โครงสร้างของกองคลัง

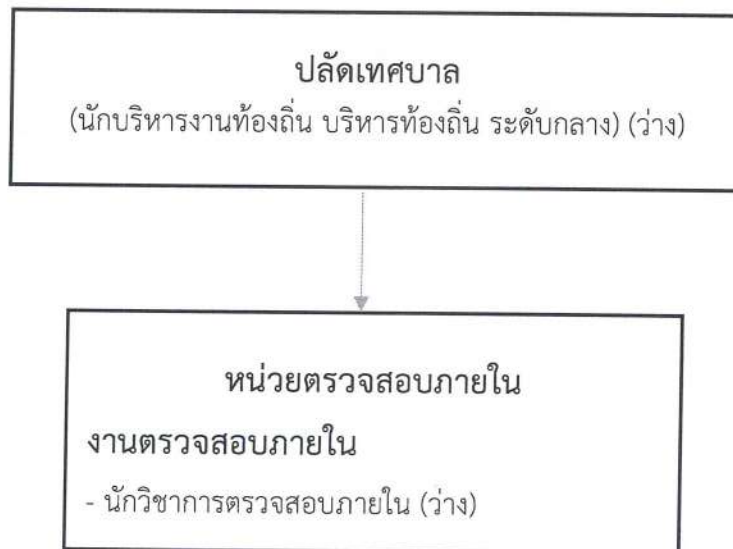


### โครงสร้างของกองช่าง





### โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ของเทศบาลตำบลเขาโจด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (ค่ากลางเงินเดือน)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	-ว่าง-	-	02-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	02-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)	ว่างเดิม (716,040)
สำนักปลัดเทศบาล												
2	นางวรรณาท หมั่นมณี	ปริญญาโท	02-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	02-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	462,240 (38,520X12)	42,000 (3,500X12)	-	(504,240)
3	-ว่าง-	-	02-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	02-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (355,320)
4	นายสถาพร อวยชัย	ปริญญาตรี	02-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	02-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	233,760 (19,480X12)	-	-	(233,760)
5	นางเกศรินทร์ คงเปี่ยม	ปริญญาตรี	02-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	02-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก	349,320 (29,110X12)	-	-	(349,320)
6	-ว่าง-	-	02-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	02-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (297,900)
7	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
8	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
9	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
10	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)
11	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
12	นางสาวสุธานี ธาราสวัสดิ์ศิริ	ปริญญาตรี	02-2-01-6600-280	ครู	คศ.1	02-2-01-6600-280	ครู	คศ.1	280,200 (23,350X12)	-	-	(280,200)
13	-ว่าง-	-	02-2-01-6600-281	ครู	คศ.1	02-2-01-6600-281	ครู	คศ.1	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
14	-ว่าง-	-	02-2-01-6600-282	ครู	คศ.1	02-2-01-6600-282	ครู	คศ.1	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
15	นางสาวมันทิกา มานะดี	ปริญญาตรี	02-2-01-6600-283	ครู	คศ.1	02-2-01-6600-283	ครู	คศ.1	281,040 (23,420X12)	-	-	(281,040)
16	นางสาวอาจ กำเนิด	ปริญญาตรี	02-2-01-6600-284	ครู	คศ.1	02-2-01-6600-284	ครู	คศ.1	280,200 (23,350X12)	-	-	(280,200)
ลูกจ้างประจำ												
17	นางสาวอัมพร เกิดศิริ	ปวช.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	218,280 (18,190X12)	-	-	(218,280)
พนักงานจ้าง												
18	นางสาวบุษบา สวัสดิ์พงษ์ไพโร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	192,000 (16,000X12)	-	-	(192,000)
19	นางสาวน้ำค้าง งามยิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	160,080 (13,340X12)	-	-	(160,080)
20	นางสาวชมศรี สวัสดิ์วนาจร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	210,960 (18,270X12)	-	-	(210,960)
21	นางสาวสุจิตต์สมล สินวล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	268,680 (22,390X12)	-	-	(268,680)
22	นางสาวนฤทัย พรหมชนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	219,240 (17,580X12)	-	-	(219,240)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
23	นางสาวกฤษณ์ สารินทร์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	201,480 (16,790X12)	-	-	(201,480)
24	นางสาวบัวหอม สวัสดิ์บุญเลิศ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	129,720 (10,810X12)	-	-	(129,720)
25	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
26	นายพนอ คุ่มคง	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
27	นางสาวหยาดฝน ประยูรหอม	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	นักรการภารโรง	-	-	นักรการภารโรง	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
28	นางสาวเอมดาว จำปาหอม	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
29	นายภาสกร บ้านกลางนิมิต	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
30	นายรัชชัย ลำไยเสถียร	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
31	นางสาวดาวเรือง ลำไยขจี	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
32	นางสาวสุภางศ์ บ้านกลางดำรง	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
33	นางสาวกาญจนา บ้านกลางกำจร	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
34	นางสาวบุญเรือง สวัสดิ์ภรานต์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
35	นางสาววาริน สุขทิวา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
36	นางสาวสุตาพร ลำไยพงศธร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
37	นางสาวสุนิสา ทิวัฒน์ฤดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>กองคลัง</b>												
38	-ว่าง-	-	02-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	02-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500X12)	-	ว่างเดิม (435,600)
39	-ว่าง-	-	02-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	02-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (355,320)
40	-ว่าง-	-	02-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	02-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (297,900)
41	นางสาวนลิตา ชัยเจริญ	ปวส.	02-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง	02-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง	138,000 (11,510X12)	-	-	(138,000)
<b>พนักงานจ้าง</b>												
42	นางพองจันทร์ สอนใจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	270,720 (22,560X12)	-	-	(270,720)
43	นางสาวกาญจนา หวังน้ำใจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	132,240 (11,020X12)	-	-	(132,240)
44	นางสาวสุนทรภรณ์ อินทรกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	138,000 (11,500X12)	-	-	(138,000)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
45	-ว่าง-	-	02-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	02-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500X12)	-	ว่างเดิม (435,600)
46	-	-	-	-	-	-	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
47	นายสายชล จันทร์อินทร์	ปริญญาตรี	02-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง	02-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง	357,720 (29,810X12)	-	-	(357,720)
48	-ว่าง-	-	02-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง	02-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(297,900)
พนักงานจ้าง												
49	นายแสงจันทร์ ลำไยขจี	ปวช.สาขา ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	192,000 (16,000X12)	-	-	(192,000)
50	นางสาวธีรานนต์ เกิดเอี่ยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	138,000 (11,500X12)	-	-	(138,000)
51	นางสาวกัญญา อ่อนแยม	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
52	นายวีรพงษ์ บ้านกลางชื่นกมล	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(108,000)
53	-	-	-	-	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
54	-ว่าง-	-	02-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก/ชก	02-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (355,320)



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเขาโจด กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว และต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาโจด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาและโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเขาโจด ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเขาโจด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย