

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหาดกรวด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหาดกรวด
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๔.๑ สภาพทั่วไปของเทศบาล.....	๖
๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา.....	๘
๔.๓ สภาพปัญหาและความต้องการ.....	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๙
๘.๑ โครงสร้าง.....	๑๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง.....	๒๒
-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง.....	๔๕
๑๔. สรุปบัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๖
๑๕. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหาดกรวด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหาดกรวด จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลหาดกรวดจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใน ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้ เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหาดกรวดจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุดรดิตถ์) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหาดกรวดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหาดกรวด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้กำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหาดกรวดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลหาดกรวด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหาดกรวดบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหาดกรวด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยอาจกล่าวสรุปได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหาดกรวด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหาดกรวดได้นำข้อมูลทั่วไปและการประชาคมหมู่บ้านเพื่อสอบถามปัญหาและความต้องการของประชาชน ตลอดจนวิสัยทัศน์การพัฒนาและแผนยุทธศาสตร์มาประกอบวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

๔.๑ สภาพทั่วไปของตำบลหาดกรวด

ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลหาดกรวด อยู่ที่บ้านทับใหม่ หมู่ที่ ๑ ถนนอุตรดิตถ์ – พิชัย ตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์ โทรศัพท์ ๐-๕๕๔๔-๕๑๑๘ โทรสาร ๐-๕๕๔๔-๕๑๑๘ ต่อ ๑๐ อยู่ห่างจากอำเภอเมืองอุตรดิตถ์ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลป่าเช่า, ตำบลผาจุก, ตำบลคิ่งตะเกา
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลป่าคาย อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลวังกะพี้, ตำบลบ้านเกาะ

เนื้อที่

เทศบาลตำบลหาดกรวดมีเนื้อที่ประมาณ ๒๘,๗๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ทางการเกษตรกรรมประมาณ ๒๘,๑๓๗ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลหาดกรวดมีแม่น้ำน่านไหลผ่าน หมู่ ๑ – ๖ ตลอดแนวด้านตะวันตกของตำบล แม่น้ำน่านเปรียบเสมือนเป็นเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงราษฎรชาวตำบลหาดกรวดมาช้านาน พื้นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำน่าน พื้นดินอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกยาสูบ ข้าวโพด ตอนกลางมีคลองจระเข้ไหลจากบึงกะโล่ผ่านทุ่งนาแหล่งปลูกข้าวของตำบล พื้นที่ด้านตะวันออกและด้านใต้ของตำบลเป็นเนินเขาและเป็นที่ยาสูบสูง มีลำห้วยสองจบ ห้วยตะค้อ และห้วยลิกไหลผ่าน ในฤดูแล้งน้ำในลำห้วยจะแห้งขอดไม่มีน้ำพอเพียงต่อการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๗,๕๑๔ คน แยกเป็นชาย ๓,๖๑๙ คน หญิง ๓,๘๙๕ คน ความหนาแน่น

๑๖๕ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	หลังคาเรือน
๑	บ้านทับใหม่	๒๑๗	๒๑๖	๔๓๓	๒๐๓
๒	บ้านหาดกรวด	๒๙๕	๓๔๙	๖๔๔	๒๖๔
๓	บ้านบุงจิก	๕๔๒	๖๔๘	๑,๑๙๐	๓๙๙
๔	บ้านวังหมู	๕๘๕	๕๙๐	๑,๑๗๕	๓๘๙
๕	บ้านท่า	๕๔๓	๖๒๐	๑,๑๖๓	๓๕๗
๖	บ้านชาน	๖๓๙	๖๕๓	๑,๒๙๒	๔๑๘
๗	บ้านไผ่ใหญ่	๒๙๒	๓๑๔	๖๐๖	๒๕๐
๘	บ้านดงข้างดี	๓๔๙	๓๖๗	๗๑๖	๒๗๘
๙	บ้านเขาตอง	๑๕๓	๑๓๕	๒๘๘	๑๒๕
	รวม	๓,๖๑๙	๓,๘๙๕	๗,๕๑๔	๒,๖๘๔

(ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ณ เมษายน ๒๕๖๖)

ด้านเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

- โรงสีข้าวขนาดใหญ่ ๑ แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก ๒ แห่ง
- สถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๔ แห่ง

๒) การบริการ

- รีสอร์ท ๒ แห่ง
- ปั้มน้ำมัน ๓ แห่ง

๓) อุตสาหกรรม จำนวน ๖ แห่ง

- โรงรุมรถยนต์ฮิโน ๑ แห่ง
- โรงรุมรถยนต์ซูซูกิและเอ็มจี ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ ๑ แห่ง
- โรงบรรจุแก๊ส ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตเม็ดลัลลอลอย ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตหลังคาเหล็กเมทัลชีท ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตน้ำดื่ม ๑ แห่ง

๔) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ร้านรับซื้อของเก่า ๑ แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ๓ แห่ง
- ร้านจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ ๑ แห่ง
- ร้านคาร์แคร์ ๓ แห่ง
- ร้านมินิมาร์ท ๔ แห่ง
- ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก ๔ แห่ง

ด้านการศึกษา

ที่	สถานบริการการศึกษา	จำนวน		
		แห่ง	ครู	นักเรียน
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๓	๔๖
๒	โรงเรียนระดับประถมศึกษา	๔	๒๘	๑๘๖
๓	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	๑	-	-
๔	ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๙	-	-
๕	ห้องสมุดชุมชน	๑	-	-
๖	ศูนย์การเรียนรู้ ICT	๑	-	-

สถาบันและองค์การทางศาสนา มีวัดและสำนักสงฆ์ ๗ แห่ง

สาธารณสุข

- สถานีนอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน ๒ แห่ง
 - (๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หาดกรวด
 - (๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านท่า
- สถานพยาบาลเอกชน ๓ แห่ง

๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา**วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น**

“ บริหารอย่างมีคุณภาพ
ทำงานอย่างมีความสุข
บริการประชาชนด้วยหลักธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ และสร้างเสริมจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและพอเพียง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน สวัสดิการต่างๆ และส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตร การผลิตเกษตรอินทรีย์ ให้ประชาชนอยู่ดี กินดี เสริมสร้างความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่
๔. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณสุขให้ทั่วถึง
๕. ส่งเสริม รมรงค์ให้ประชาชนใส่ใจในสุขภาพและควบคุมโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของเด็ก เยาวชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนา ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ชุมชน สินค้าการเกษตร การทำเกษตรอินทรีย์ และเพิ่มรายได้ให้ประชาชน
๔. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านสาธารณสุขและอนามัย
๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหาดกรวด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทาง

- ๑.๑ จัดการระบบจัดเก็บขยะและกำจัดขยะ
- ๑.๒ สร้างจิตสำนึกด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑.๓ จัดระบบฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและป้องกันมลพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

แนวทาง

- ๒.๑ ปรับปรุงระบบน้ำประปา
- ๒.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ชุมชนสินค้าการเกษตร การทำเกษตรอินทรีย์ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

แนวทาง

- ๓.๑ แนวทางจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๓.๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชนให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม อปพร.
- ๓.๔ สร้างความปลอดภัยในทรัพย์สินและให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ
- ๓.๕ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
- ๓.๖ สนับสนุนพัฒนาสินค้าการเกษตร การผลิตเกษตรอินทรีย์ และพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทาง

- ๔.๑ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๔.๒ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุม
- ๔.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- ๔.๔ ปรับปรุงหรือก่อสร้างเส้นทางคมนาคมเข้าพื้นที่เพื่อการเกษตร
- ๔.๕ พัฒนา ปรับปรุงเสียงตามสายและเสียงไร้สาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และอนามัย

แนวทาง

- ๕.๑ ส่งเสริมสตรี เยาวชนโดยสนับสนุนงบประมาณให้ อสม.ในพื้นที่ช่วยดูแลประชาชน
- ๕.๒ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณป้องกันแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทาง

- ๖.๑ จัดการศึกษาขั้นก่อนปฐมวัย และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน
- ๖.๒ การส่งเสริมกีฬาเยาวชน เยาวชน และประชาชน
- ๖.๓ ส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการของเทศบาล

แนวทาง

- ๗.๑ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง การมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้ประชาชน
- ๗.๓ พัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงาน

๔.๓ สภาพปัญหาและความต้องการแยกตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลตำบลหาดกรวดได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการโดยแยกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหาดกรวด ดังนี้

๑. แผนงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ปัญหาขยะมูลฝอย ทิ้งขยะในที่สาธารณะ
- ปัญหามลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์

ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ก่อสร้างแนวเขตที่สาธารณประโยชน์
- ควบคุมมลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ โดยใช้สารชีวภาพ บ่อแก๊สชีวภาพ ป้องกันกลิ่น แมลง และน้ำเสีย
- จัดหาแหล่งกำจัดขยะ ภาชนะเก็บขยะและรถขนขยะ

๒. แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- ขาดแคลนน้ำทำการเกษตร

ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพดีมีปริมาณ เพียงพอต่อความต้องการ
- ก่อสร้างถึงเก็บน้ำฝน
- ก่อสร้าง ปรับปรุง คลองส่งน้ำให้ทั่วถึง
- ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำทำการเกษตร เช่น สร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกลำห้วย คลอง ขุดสระ

๓. แผนงานพัฒนาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาสุรายาเสพติด
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหานักเรียนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยเรียน
- ปัญหากลุ่มวัยรุ่นมีพฤติกรรมรุนแรง

ความต้องการ

- การป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปรับปรุงสนามกีฬา ลานกีฬา ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาเยาวชน
- อบรมความรู้โทษ พิษภัยของยาเสพติด การพัฒนาจิตใจเด็ก เยาวชนให้มีศีลธรรม คุณธรรม และเรื่องเพศศึกษา
- ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้
- ส่งเสริมสวัสดิการ และนันทนาการ สงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยการพัฒนาศาสนาบ้านครอบครัว

๔. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมหมู่บ้าน ชำรุดเป็นหลุมบ่อ มีฝุ่น สะพานชำรุด ใช้สัญจรไม่ได้ รับความสะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนน, ซอยในหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ทางระบายน้ำ สะพาน ให้ใช้การคมนาคมได้โดยสะดวกทุกฤดูกาล
- ขยายเขต ติดตั้งดวงโคมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างตามถนน ซอยในหมู่บ้าน

๕. แผนงานด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- โรคไข้เลือดออก
- โรคเอดส์
- โรคพิษสุนัขบ้า
- โรคไม่ติดต่อ เช่น เบาหวาน, หลอดเลือดตีบเป็นต้น
- โรคในช่องปาก (เหงือกและฟัน)

ความต้องการ

- รณรงค์การป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออก อย่างต่อเนื่อง
- จัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน สารเคมี และทรายอบเบท
- จัดการอบรมให้ความรู้และการป้องกันโรคเอดส์และประชาชนและเยาวชน
- การป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
- จัดทีมแพทย์มาบริการที่ รพ.สต.(ในเรื่องโรคไม่ติดต่อ)
- สนับสนุนเจ้าหน้าที่ทันตภิบาลมาบริการ รพ.สต.

๖. แผนงานด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงาน
- การขาดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ
- ราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน
- ศัตรูพืช
- ปุ๋ยยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง

ความต้องการ

- ส่งเสริมอาชีพ การทำอาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์ OTOP
- จัดตั้งกองทุน กลุ่มออมทรัพย์ เงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- รณรงค์การผลิตปุ๋ยชีวภาพ ยาปราบศัตรูพืชจากสารชีวภาพ จัดหาปุ๋ยราคาถูก
- ส่งเสริมการตลาด ลานค้าชุมชน
- ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์

๗. แผนงานด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- บุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอต่อนักเรียนในแต่ละห้องเรียน
- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ขาดเงินทุนที่บริหารจัดการสถานศึกษา

ความต้องการ

- สรรหาบุคลากรมาเพิ่มให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
- หาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานและทันสมัยมาให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้
- ประสานหน่วยงานเพื่อของบประมาณมาพัฒนาสถานศึกษา

๘. แผนงานพัฒนาการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ความรู้ ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองตามแบบประชาธิปไตย
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

ความต้องการ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของเทศบาล เข้าร่วมประชุมสภา แต่งตั้งผู้แทนประชาคมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง
- อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนทราบ
- เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารของเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดกรวด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหาดกรวดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหาดกรวดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหมู่บ้านและชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหาดกรวดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีแก่เกษตรกรและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ๑.๑ อยู่ไม่ไกลจากอำเภอและตัวจังหวัด มีถนนติดต่อได้โดยสะดวก
- ๑.๒ มีกลุ่มอาชีพจักสานผักตบชวาเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๑.๓ มีแม่น้ำน่านไหลผ่าน ๖ หมู่บ้าน พื้นดินอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรสามารถปลูกพืชหมุนเวียนได้ตลอดทั้งปี
- ๑.๔ มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรทำนา, กลุ่มสัจจะออมทรัพย์, กลุ่มประมง, กลุ่มจักสานผักตบชวา เป็นต้น
- ๑.๕ มีกองทุนหมู่บ้านให้ราษฎรกู้ยืมเงินไปลงทุนประกอบอาชีพ
- ๑.๖ มีชุมชนที่ได้รับรางวัล ชุมชนปลอดขยะ Zero Waste ระดับประเทศ จำนวน ๒ หมู่บ้าน
- ๑.๗ มีกลุ่มผู้ปลูกข้าวหอมมะลิแดงอินทรีย์ที่เข้มแข็ง และสามารถส่งออกข้าวไปประเทศสิงคโปร์