

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา
อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

(งานกรรเจ้าหน้าที) สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา
อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี
โทร. ๐๓๔-๖๗๗๒๘๕
โทรสาร. ๐๓๔-๖๗๗๒๘๖

คำนำ

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จและกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

(งานกาารเจ้าหน้าที่)
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล	๑๖
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๔๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.) ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรีในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกาญจนบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยกระเจาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระเจามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระเจามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระเจาสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระเจาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบล ห้วยกระเจา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจาเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ การกำหนดวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“วิสัยทัศน์” (Vision)

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่ง เป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตร ปศุสัตว์ พื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี การศึกษาดี ทนสมัย ใส่ใจคุณภาพชีวิต บริหารงานมีประสิทธิภาพ”

“ยุทธศาสตร์”

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจรวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำ/ระบบประปา
- ๑.๓ สาธารณูปโภค ไฟฟ้า โทรศัพท์
- ๑.๔ ผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร ปศุสัตว์และการส่งเสริมอาชีพแนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านปศุสัตว์
- ๒.๓ พัฒนาการส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นรวมทั้งการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาการกีฬาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ พัฒนาด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและทันสมัย
- ๔.๒ พัฒนาด้านกีฬา
- ๔.๓ พัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมและความเข้มแข็ง

ชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาประชากร การศึกษา สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สวัสดิการและการสงเคราะห์

๕.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๓ พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหาร การพัฒนา

บุคลากร

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหารและสมาชิกสภาฯ
- ๖.๒ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ความรู้แก่ประชาชนในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย สิทธิและเสรีภาพ
- ๖.๓ เสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกร่วมกันของประชาชนและชุมชนในตำบล
- ๖.๔ พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานเครื่องมือเครื่องใช้และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

๓.๘.๑ เป้าประสงค์

- ๑.การคมนาคมมีความสะดวก ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง
- ๒.พัฒนาด้านการเกษตรและปศุสัตว์และส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ
- ๓.อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.พัฒนาด้านกีฬา การศึกษาและพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๕.ส่งเสริมคุณภาพชีวิต อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖.ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีการบริหารตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓.๘.๒ ตัวชี้วัด

- ๑.ในเขตเทศบาลมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๒.ในเขตเทศบาลมีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๓.ในเขตเทศบาลมีการพัฒนาด้านการเกษตร ปศุสัตว์ เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๔.ในเขตเทศบาลมีส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- ๕.ประชาชนมีความร่วมมือร่วมใจกันอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่มากขึ้นร้อยละ ๙๐
- ๖.ประชาชนในเขตเทศบาลมีการศึกษาทั่วถึงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุขมากขึ้นร้อยละ ๘๐
- ๗.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๘.ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๙.ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- ๑๐.ประชาชนร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมทางการเมือง

- ๑๑.การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๓.๘.๓. ค่าเป้าหมาย

- ๑.ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒.ด้านการได้รับบริการด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการมีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๓.ด้านการได้รับบริการด้านเกษตร และปศุสัตว์ มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๔.ประชาชนมีการศึกษาที่ดีและบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๕.ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๖.มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๗.การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓.๘.๔. กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำสงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาบุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน

๓. พัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์และเพิ่มช่องทางตลาด

๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชนและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖. ดำเนินการโครงการเพื่อให้บริการประชาชนและรับทราบปัญหา อุปสรรคและความต้องการของประชาชนในพื้นที่พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานประเพณีต่อ

๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานนาระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการหน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหาลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๘.๕. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

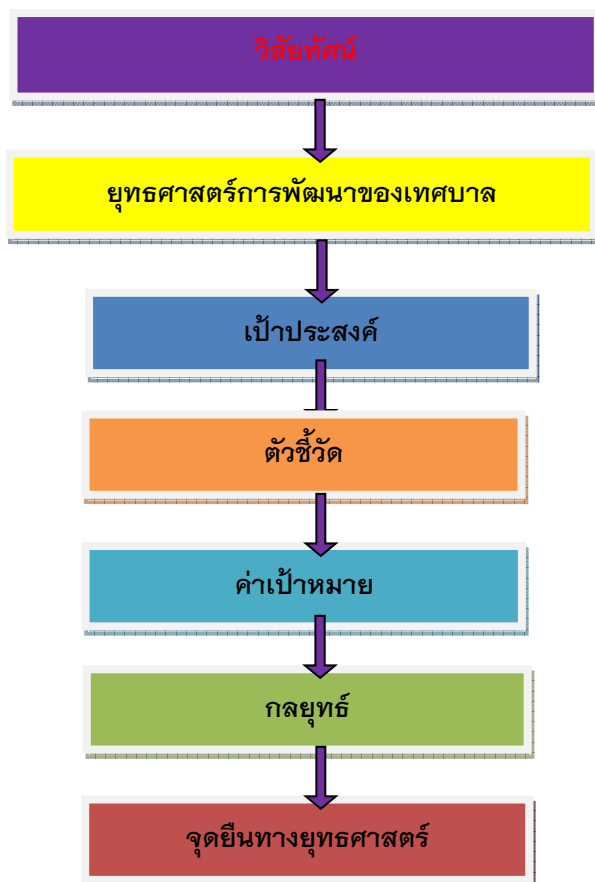
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓.๘.๖. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลด้วยกระเงาการ
จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓.๙ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๙.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ปัจจัยภายใน

“จุดแข็ง” (Strengths) หมายถึง ชีตความสามารถหรือทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาจัดการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

“จุดอ่อน” (Weakness) หมายถึง ความผิดพลาดหรือข้อด้อยในท้องถิ่นซึ่งมีผลทำให้ไม่บรรลุตามแนวทางการพัฒนาที่วางไว้

ปัจจัยภายนอก

“โอกาส” (Opportunities) หมายถึง สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีลักษณะเกื้อกูลหรือสนับสนุนต่อแนวทางการพัฒนา

“อุปสรรค” (Threat) หมายถึง สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอกท้องถิ่นที่มีลักษณะส่งผลให้เกิดความเสียหายหรือมีผลด้านลบต่อการพัฒนา

“ปัจจัยภายใน – การวิเคราะห์จุดแข็ง”

ข้อ	จุดแข็ง
๑.	มีเส้นทางการคมนาคมเส้นทางหลายสายที่สามารถผ่านไปยังอำเภอปอพลอยและอำเภออุ้มทอง
๒.	พื้นที่เหมาะสมกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพราะยังมีสภาพที่ยังไม่เป็นสังคมเมืองมาก
๓.	มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เก่าแก่ ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน ประเพณี ภาษา ศิลปกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น มีวัดที่เก่าแก่ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการขอขึ้นทะเบียนโบราณสถานจากกรมศิลปากร ซึ่งในอนาคตมีโอกาสเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๔.	ประชาชนมีทัศนคติในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ ผ่านประชาคมหมู่บ้าน ตำบลและตัดสินใจแก้ไขปัญหา
๕.	บุคลากรส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้สะดวก
๖.	ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล
๗.	มีการรวมกลุ่มในรูปแบบเครือข่ายด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อยภายใน โดยความร่วมมือระหว่างหมู่บ้านและเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

“ปัจจัยภายใน – การวิเคราะห์จุดแข็ง”

ข้อ	จุดแข็ง
๘.	ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักและนำปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ
๙.	มีเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวประจำทุกหมู่บ้านมีศักยภาพด้านสื่อสารข้อมูลข่าวสาร
๑๐.	เทศบาลตำบลห้วยกระเจาเหมาะสมต่อการเป็นพื้นที่เชื่อมโยงการบูรณาการความร่วมมือในการบริหารจัดการและพัฒนาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงและหน่วยงานราชการซึ่งมีที่ทำการตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๑๑.	เทศบาลตำบลห้วยกระเจามีขีดความสามารถในด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยสามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในกรณีเร่งด่วนมากกว่าร้อยละ ๗๐ เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ ๒๕๖๐

“ปัจจัยภายใน – การวิเคราะห์จุดอ่อน”

ข้อ	จุดอ่อน
๑.	การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี
๒.	แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้งปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้
๓.	เกิดปัญหาภัยแล้งในพื้นที่หมู่บ้านเป็นประจำทุกปี
๔.	การจัดเก็บข้อมูล จปฐ. และข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และขาดความถูกต้อง
๕.	ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๖.	วัยแรงงานขาดคุณวุฒิ ทักษะ ความชำนาญ และมีมือแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการจึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้
๗.	ขาดความรู้ทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและติดตลาด
๘.	ผู้เสียภาษีในพื้นที่บางราย ขาดจิตสำนึกในหน้าที่เสียภาษีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

“ปัจจัยภายนอก – การวิเคราะห์โอกาส”

ข้อ	โอกาส
๑.	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๕ ส่วนที่ ๓ แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา ๗๗ (๓) รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชน หมวด ๑๔ การปกครอง ส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๗๒ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงาน หลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่และมาตรา ๒๗๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครองการบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวม
๒.	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๔) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริม และสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้เทศบาลตำบลมีโอกาสดำเนินการได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณการฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้นทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓.	พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่สร้างความตื่นตัวและสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติ โดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	โอกาส
๔.	นโยบายรัฐที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชนกระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง
๕.	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ปรับเปลี่ยนบริบท การพัฒนาและทิศทางการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ โดยการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา “ ความรอบรู้ ” รอบคอบสอดคล้องกับวิถีชีวิตสังคมไทยและเสริมสร้างศีลธรรม และสานักใน “ คุณธรรม ” จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิต
๖.	การพัฒนาแผนที่ภาษีที่เชื่อมโยงระบบ GIS ทำให้ในอนาคตไม่เพียงแต่พัฒนาการจัดเก็บภาษีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดทำผังเมืองและการจัดทำข้อมูลอื่นๆ เพื่อการวางแผนพัฒนาที่ถูกต้อง ชัดเจน นำมาใช้งานพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๗.	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะเปิดโอกาสให้มีการส่งตัวบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยมีหลายหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อทุกตำแหน่ง
๘.	มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจและร่วมรับผลประโยชน์
๙.	พื้นที่พื้นฐานที่ดีของความร่วมมือของผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ประชาคมหมู่บ้าน ตำบลและกลุ่มองค์กร ชุมชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมาสามารถพัฒนาความร่วมมือเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาในด้านอื่นๆตามมา
๑๐.	การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

“ปัจจัยภายนอก - การวิเคราะห์อุปสรรค”

ข้อ	อุปสรรค
๑.	สภาพพื้นที่ที่มีความแห้งแล้งดินไม่อุ้มน้ำทำให้ประชาชนเดือดร้อนมาก โดยเฉพาะภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่และเกิดปัญหาภัยแล้งเป็นประจำทุกปี
๒.	พื้นที่ทำกินของประชาชนในพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์เป็นเพียงสิทธิ์ในการครอบครองเท่านั้น
๓.	สภาพพื้นที่ในแต่ละหมู่บ้านมีความห่างไกลกันมากและมีหลายหมู่บ้าน ทำให้การพัฒนาโดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ
๔.	สภาพพื้นที่ที่มีความห่างไกลทำให้การปฏิบัติงานบางครั้งที่ต้องใช้สัญญาณจากระบบอินเทอร์เน็ต ไม่มีสัญญาณการปฏิบัติจึงไม่สามารถดำเนินการได้
๕.	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจากการประชาคมบางครั้งไม่สามารถตอบสนองได้ครบทุกหมู่บ้านเพราะ มีหมู่บ้านที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากและงบประมาณที่จะดำเนินการมีไม่เพียงพอ ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เข้าใจ
๖.	ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง ทำให้การขับเคลื่อนในการพัฒนาในด้านต่างๆ ยังไม่เข้มแข็งพอ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาลมีสภาพชำรุดเพราะผ่านการใช้งานมาหลายปีและไม่ได้มาตรฐานบางแห่งคับแคบเป็นลูกรัง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานมีสภาพที่ดีเหมาะสมและอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

รางและท่อระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและต่อเนื่องกันบางแห่งท่อระบายน้ำตันเขินขนาดไม่เหมาะสมทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสายและให้มีความต่อเนื่องพร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน/หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชนระบบการจำหน่ายและขยายเขตท่อซีเมนต์ บริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายเขตบริการระบบประปาส่วนภูมิภาคในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร ปศุสัตว์และการส่งเสริมอาชีพ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน/รายได้ต่ำ/ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ

ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำและกลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้าและขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ความรู้ ผูกอบรม ฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพเพื่อลดปัญหา การจ้างงานและการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๒.๒ ปัญหาการท่องเที่ยว

ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษาและส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่น เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้านและขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชนและนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รู้จัก

อย่างแพร่หลาย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม ผู้แทนศาสนาประพฤติตัวไม่เหมาะสม ประชาชนไม่มีคุณธรรมนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตขาดอาคารสถานที่งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๓.๒ ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดสืบค้นในการอนุรักษ์

ในการฟื้นฟูรักษาในด้านวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา การกีฬา สาธารณะสุข และคุณภาพชีวิต

๔.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

ประชาชนขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแล ไม่ทั่วถึงเกิดจากในพื้นที่มีคนต่างด้าว ประชากรแฝงอพยพมาอยู่ในพื้นที่มากขึ้นคนอพยพเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

๔.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๔.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส

คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงเป็นธรรมผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ภายในหมู่บ้าน

การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

๔.๕ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอเนื่องจากปัญหาความยากจน

๔.๖ ปัญหาการขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน

เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับงานดาวเทียม ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต

๔.๗ ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ

ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าขาดการป้องกัน และกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๔.๘ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

จากปัญหาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเกิดจากขาดการวางแผน จัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่นขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาสนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมและความเข้มแข็งชุมชน

๕.๑ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ

การขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนของประชาชนขาดการปรับปรุงก่อสร้างสนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

๕.๒ ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้

การขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน

ประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่างๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ ขาดรถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง

๕.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย

ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคารก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำแหล่งน้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสียคูคลองระบายน้ำสกปรกขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๕ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๕.๖ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน

การเลี้ยงสุกรในย่านชุมชนส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลและรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร

๖.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง

กฎหมายรัฐธรรมนูญการเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจและตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม

การตรวจสอบการทำงานของเทศบาลประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานการบริหารกิจการเทศบาล

๖.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่

ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง บทบาทของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาลยังขาดวิสัยทัศน์และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๖.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

เทศบาลขาดสถานที่พักอาศัยหรือสวัสดิการที่ให้กับพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด จึงทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๖.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้

ทางเทศบาลยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษี ให้ท้องถิ่นทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

๖.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะคูคลองและบนถนนหนทางมีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่ายทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยกระเจาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนที่จะต้องมีความตระหนักความเข้าใจถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค *SWOT* ทั้งนี้เพื่อให้ทราบวาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ *SWOT* ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงเกี่ยวกับแหล่งที่อยู่อาศัยที่แออัด (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและการส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- (๓) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๖) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถาน อื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง๗ ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาลภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลห้วยกระเจามีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด กาญจนบุรี แผนพัฒนาอำเภอห้วยกระเจา และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๑๖) การสาธารณสุขการ
- (๑๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒๐) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

- (๒๔) การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒. ภารกิจรอง

- (๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๙) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๑๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นโครงสร้าง ตามข้อ ๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนิน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
“เทศบาลตำบลห้วยกระเจา”

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานแผนและงบประมาณ - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารทั่วไป 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานแผนและงบประมาณ - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารทั่วไป 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p><u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p><u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจของเทศบาลเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้ดังนี้

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | จำนวน ๑ อัตรา |

๑. สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (*ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-----------|---------------|
| ๙. ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. ผู้ช่วยสัตวแพทย์ | จำนวน ๑ อัตรา |

ประเภทผู้มีทักษะ

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------|---------------|
| ๑๓. ยาม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. คนงานทั่วไป | จำนวน ๓ อัตรา |

๒. กองคลัง

พนักงานเทศบาล

- | | |
|---|---------------|
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) (*ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙. นักวิชาการพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๒๐. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๒. คนงานทั่วไป (*ว่าง ๑ อัตรา) จำนวน ๓ อัตรา

๓. กองช่าง**พนักงานเทศบาล**

๒๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๒๔. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

๒๕. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๒๖. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ**ประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา

๒๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา จำนวน ๒ อัตรา

๒๙. ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๐. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา

๓๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**พนักงานเทศบาล**

๓๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครูเทศบาล

๓๓. ครู (ค.ศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา (อุดหนุน)

๓๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๒ อัตรา (อุดหนุน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ**ประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

๓๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (อุดหนุน)

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๗. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

๓๘. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (อุดหนุน)

หมายเหตุ : ตำแหน่งว่างประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) และดำเนินการสรรหา (แทนตำแหน่งที่ว่าง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๓๕,๐๙๐	๔๒๑,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล : มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓.	พนักงานเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๑๐.	ลูกจ้างประจำ ภารโรง			๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๙๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๘,๖๔๐
๑๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)			๑	๑๗,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๒.	ผู้ช่วยสัตวแพทย์ (คุณวุฒิ)			๑	๑๓,๙๙๐	๑๖๗,๘๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๔.	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม			๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕.	คนงานทั่วไป			๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง : มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๓.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี (คุณวุฒิ)			๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)			๑	๑๑,๖๐๐	๑๓๙,๒๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป			๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

๓. กองช่าง : มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒,๑๗๐	๒๘๔,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๓.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๕.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)			๑	๑๔,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา (คุณวุฒิ)			๑	๑๒,๒๗๐	๑๔๗,๒๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา (คุณวุฒิ)			๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘.	ผู้ช่วยช่างโยธา (คุณวุฒิ)			๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๙.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจําารถขยะ			๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐.	คนงานทั่วไป			๕	๙,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๐	๐	๐

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม : มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	พนักงานครูเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวกระเจา ครู		คศ.๑	๑	-	๐	๐	๐	๐
๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	๐	๐
๔.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกาญจนวิเศษ ครู		คศ.๑	๑	-	๐	๐	๐	๐
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	๐	๐
๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (คุณวุฒิ)			๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๗.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)			๑	-	๐	๐	๐	๐
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก			๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๙.	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก			๑	-	๐	๐	๐	๐

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๕๗,๓๒๐,๕๕๐	๖๐,๑๘๖,๕๗๗.๕๐	๖๓,๑๙๕,๙๐๖.๓๘

๔. สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค่าต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔. สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่าง น้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖. สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๗. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาพนักงานเทศบาลผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศและฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๒. จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและการสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา

๓. จัดให้มีการทดสอบความรู้ ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติ ให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาและได้รับความเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป ดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองของพนักงานเทศบาล

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คุณธรรมและจริยธรรมต่อองค์กร

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค ปราศจากอคติ ตั้งใจมุ่งมั่น โปรงใสและสามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้องตามหลักการและเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการ ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ ต่อทรัพย์สินของตนเอง

คุณธรรมและจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในหมู่คณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติได้ ควรชี้แจงเหตุผลหรือให้แนะนำให้ติดต่อหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พึ่งละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กัน โดยเสนอหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและได้ทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกิดปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลัง			ขอปรับปรุง			หมายเหตุ
	อัตรา กำลังเดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	ที่อนุมัติแล้ว (+/-)			ในครั้งนี้ (+/-)			
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ป.เป็
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีโก้
สำนักปลัดเทศบาล										
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ก๊ีบ
งานธุรการ										
เจ้าพนักงานธุรการ ๕	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	พร+นัส
งานการเจ้าหน้าที่										
บุคลากร ๖ว	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	หนึ่ง
งานทะเบียนราษฎร										(ประจำอำเภอ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตรฯ ๓-๕/๖ว	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	หมี
งานแผนและงบประมาณ										
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีตูก
งานสวัสดิการสังคม										
นักพัฒนาชุมชน ๕	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีต้อม
งานนันทนาการ										
ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีแสวง
กองคลัง										
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีไวท์
งานธุรการ										
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒-๔/๕	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานการเงินและบัญชี										
นักวิชาการเงินและบัญชี ๕	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีก็
งานพัสดุและทรัพย์สิน										
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ ๕	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	แห่มม
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้										
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พีตา
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน										
-				(พีตา+กองคลังดูแลรับผิดชอบ)						

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลัง			ขอปรับปรุง			หมายเหตุ
	อัตรา กำลังเดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	ที่อนุมัติแล้ว (+/-)			ในครั้งนี้ (+/-)			
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ที่ศักดิ์
งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ ๔	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ที่เล็ก
งานสาธารณูปโภค นายช่างโยธา ๕	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	ต้า+พุด
กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๗)	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	พียง
งานธุรการ -	(พียง+กองการศึกษาดูแลรับผิดชอบ)									
งานพัฒนาการศึกษา นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู ค.ศ. ๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	พียง+ลูกคัต
รวม	๒๗	๒๑	๖	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	-

* งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ (กรณีรวมเงินอุดหนุน) จำนวน ๓๖,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๘๖๑,๖๙๐.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๔ %

* งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ (กรณีไม่รวมเงินอุดหนุน) จำนวน ๑๙,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๘๖๑,๖๙๐.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๘ %

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๓	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๒,๗๖๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย)
๑๐	<u>ลูกจ้างประจำ</u> การโรง		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๘,๖๔๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๘,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐		
๑๒	ผู้ช่วยสัตวแพทย์ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๗,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		
	กองคลัง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๑๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๒๗๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๘๙,๔๔๐	๓๐๐,๖๐๐	๓๑๑,๘๘๐		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย)	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐		
๒๐	นักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๑๒๐	๒๔๐,๓๖๐	๒๕๐,๐๘๐		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๓๔,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	คนงานทั่วไป		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ค้ำประกัน การสรรหา	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกาญจนภิเษก ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๑-๒-๐๑๑๗		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(อุดหนุน)
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ตำแหน่งเลขที่ ๗๑-๒-๐๓๓๖		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(อุดหนุน)
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(อุดหนุน)
๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๔๒	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(อุดหนุน)
(๔)	รวม		๕๔	๕๑	๙,๘๒๑,๑๐๐	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	๒๘๘,๑๔๐	๒๙๗,๔๒๐	๓๐๖,๔๒๐	๑๐,๑๑๐,๒๔๐	๑๐,๔๐๗,๖๖๐	๑๐,๗๑๔,๐๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๐๒๒,๐๔๘	๒,๐๘๑,๕๓๒	๒,๑๔๒,๘๑๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๑๓๒,๒๘๘	๑๒,๔๘๙,๑๙๒	๑๒,๘๕๖,๘๙๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๑,๘๑๑	๒๒,๓๙๕	๒๓,๑๑๑	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (กรณีรวมเงินอุดหนุน)

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

คิดเป็นร้อยละ

จำนวน ๕๕,๖๑๓,๐๐๐

จำนวน ๑๒,๑๓๒,๒๘๘

๒๑,๘๑๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (กรณีไม่รวมเงินอุดหนุน)

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

คิดเป็นร้อยละ

จำนวน ๒๓,๐๐๐,๐๐๐

จำนวน ๑๒,๑๓๒,๒๘๘

๕๒.๗๔

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุมาลี กนกศรีวิเชียร)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

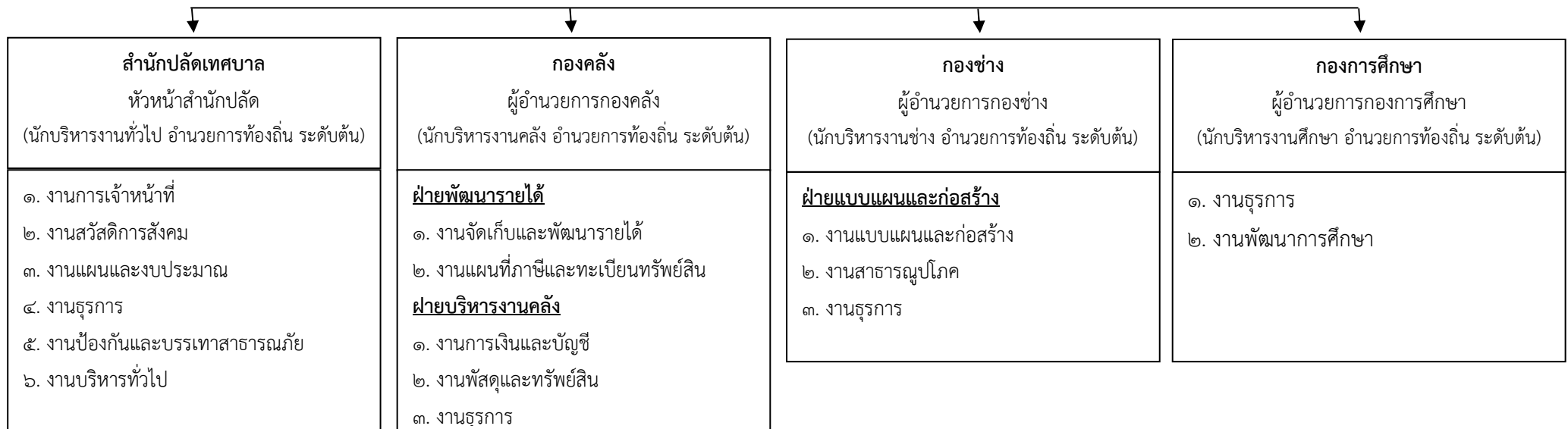
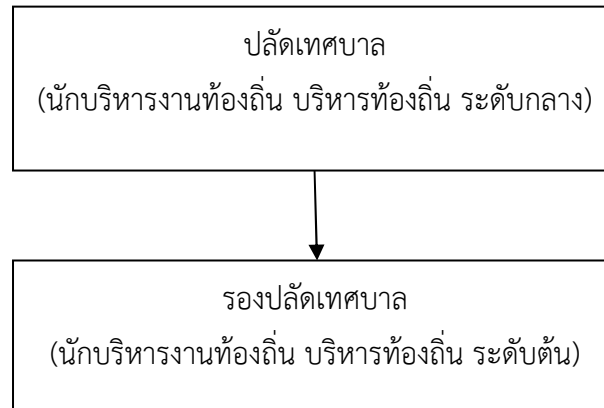
(ลงชื่อ)

(นายปราณี ลำเภา)

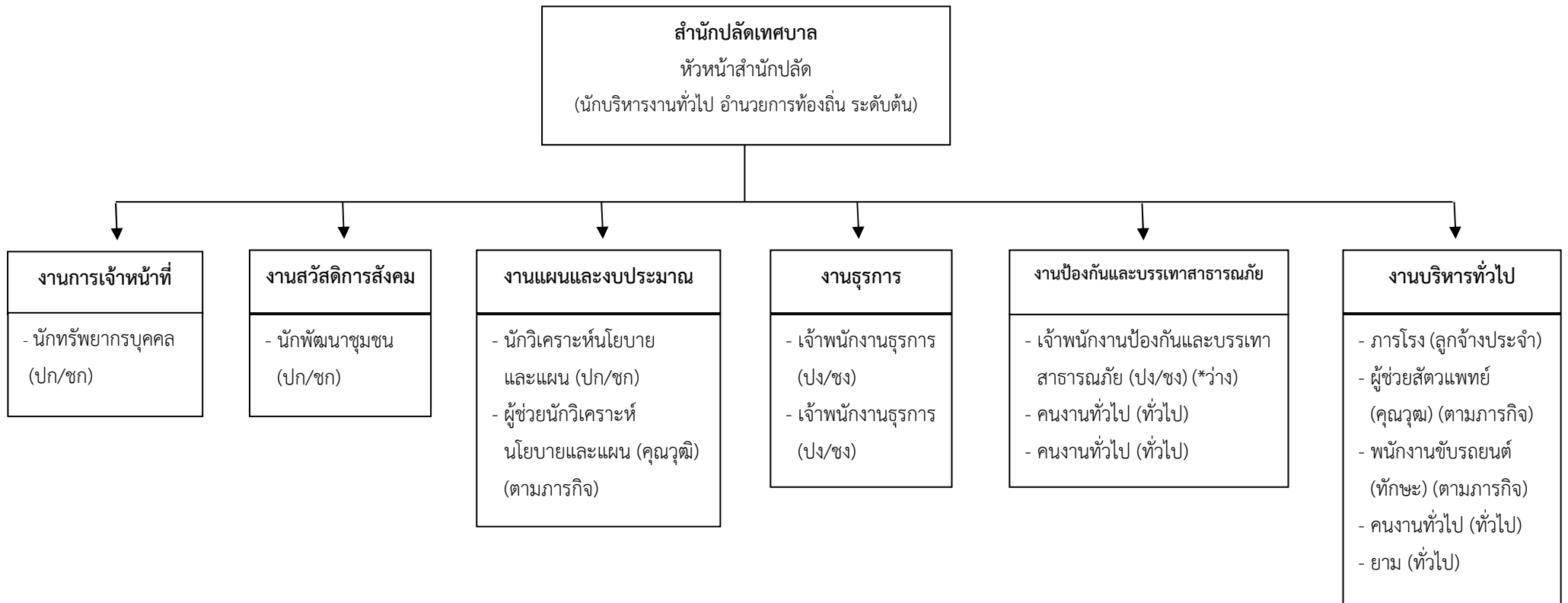
ปลัดเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

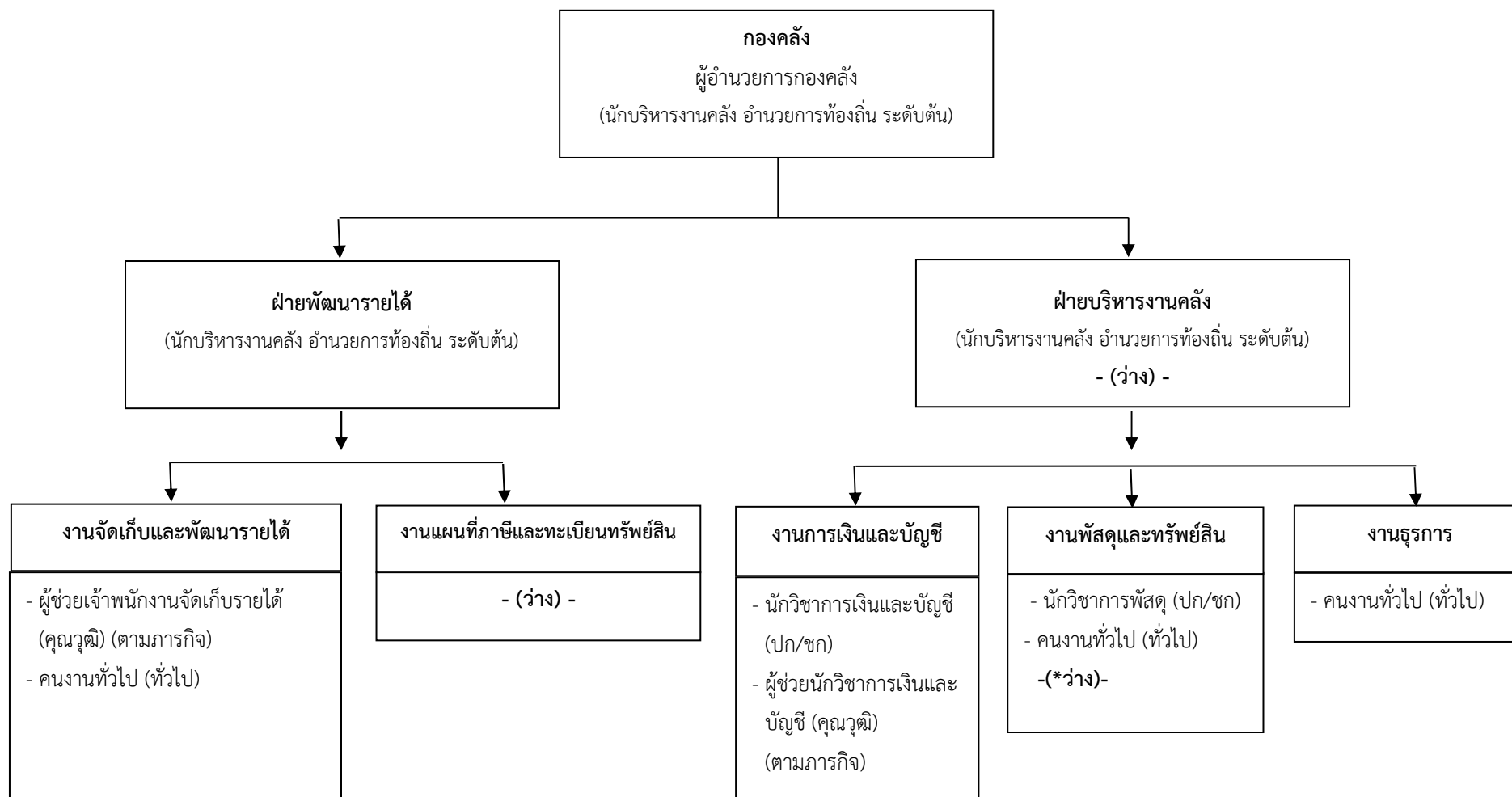
โครงสร้างเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
เทศบาลประเภทสามัญ



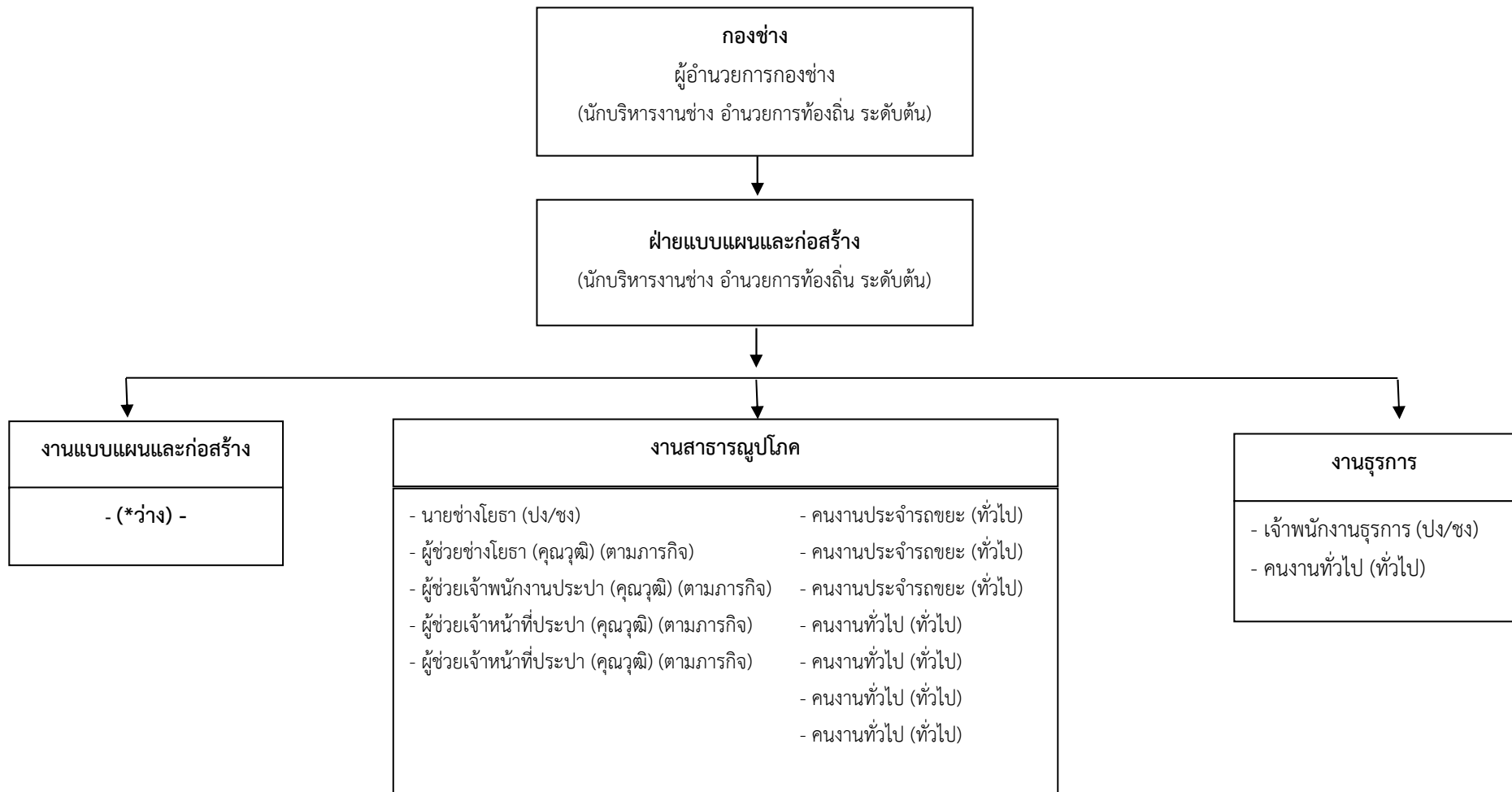
โครงสร้างส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี



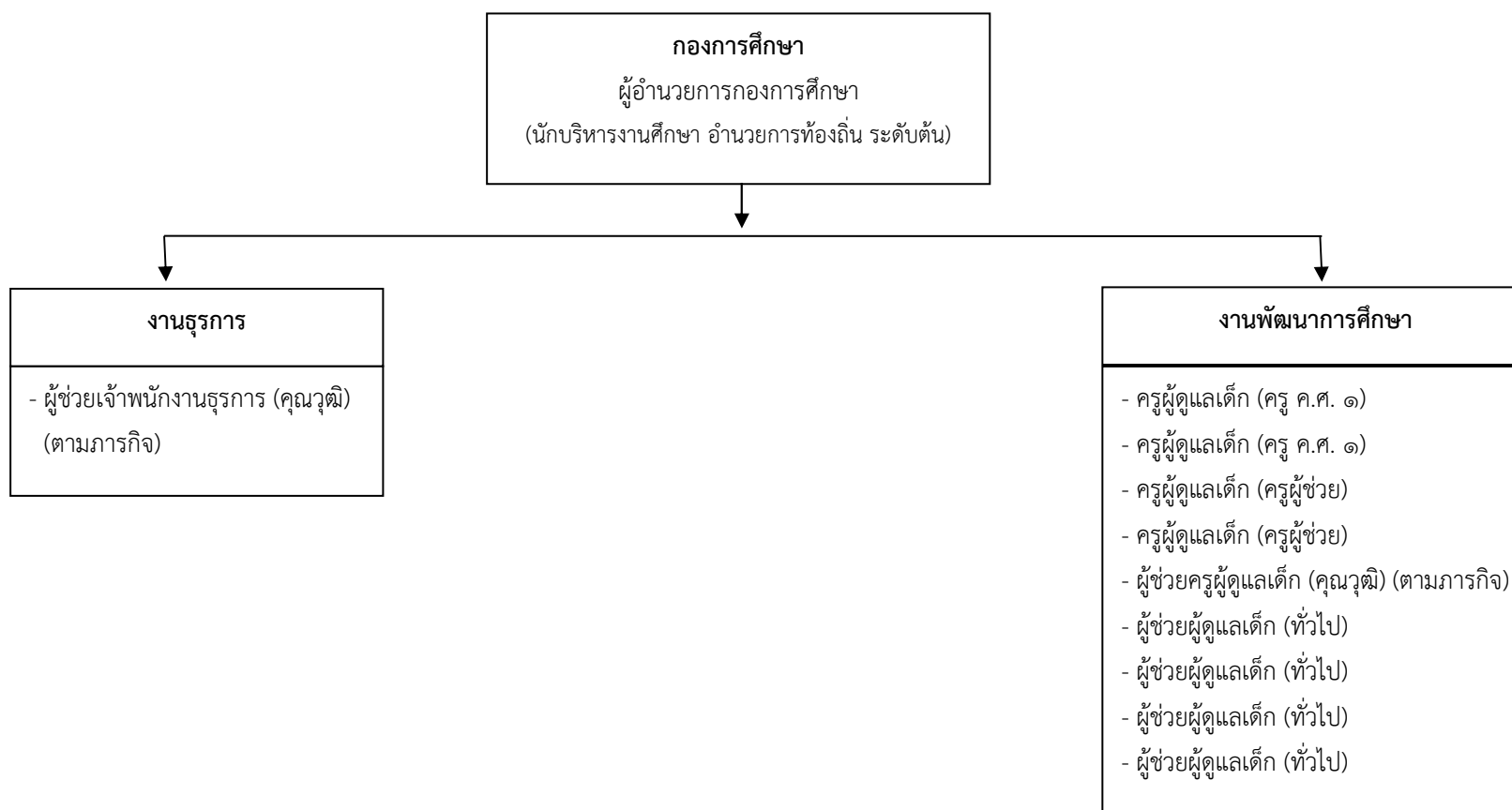
โครงสร้างส่วนราชการ
กองคลัง
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี



โครงสร้างส่วนราชการ
กองช่าง
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์



โครงสร้างส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายปรารณ์ ลำภา	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๕๔๙,๐๘๐
๒	นางสาวสุมาลี กนกศรีวิเชียร	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๓	นายธารณรัฐ นพวิธธาดา	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
๔	นางบันทยา สุนทรสุวรรณ	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐X๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นางสาววาสนา สีปติ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	น.ส.กุลธาริณี ธีรเศรษฐพัฒน์	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	นางสาวนภาพร วายะบรรณ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๘	นายณัฐนันท์ ศรีสมบุรณ์	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๙	-ว่าง-	-	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นายแสวง สาสุข	ม.๓	-	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	-	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๑๑	นายสากล สีปดิว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๒	นายชันทิ จันทรหอม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑๖๗,๘๘๐ (๑๓,๙๙๐X๑๒)	-	-	๑๖๗,๘๘๐
๑๓	นายบุญชู ไคร์ตรวจ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๑๔	นายภาณุศักดิ์ สีปดักดิ์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นางสุกษา อธิกุลรัตน์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายบุญลภกิจ สืบดี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสิงห์ชัย สืบดา	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	น.ส.กนกวรรณ พรหมภาเจริญ	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๓๖/๘,๓๖๐
๑๙	นางมาริน ทองคอนน้อย	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๓๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๖๘,๕๒๐
๒๐	-ว่าง-	-	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๑	นางศุภิสรา ไคร์ครวญ	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐X๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๒	นางสาวชฎาภรณ์ เพ็งจันทร์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๒๓	นางสาวชฎาพร สอนผัด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐X๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๔	นางสาวณัฐริยา คงสุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	๑๓๙,๒๐๐ (๑๑,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๙,๒๐๐
๒๕	นางจันทิมา บุตรพุ่ม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวชลินภัทร์ คำปาน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นายทรงศักดิ์ แวกิ่ง	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๙	นายกฤษฎา สืบเนียม	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๓๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๘๔,๐๔๐
๓๐	นายปฏิภัทร นกดำ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๓๑	นางพนัญชญา แวกิ่ง	ปวส.	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๐๓,๓๖๐ (๑๗,๓๑๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๓๖๐
๓๒	นายสมาน บุตรพุ่ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	๑๓๔,๒๔๐ (๑๔,๕๒๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๒๔๐
๓๓	นายภาณุพงศ์ สืบดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประปา	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๓๔	นายไพศาล เชียงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประปา	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๓๕	นายรังสรรค์ สืบศักดิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐X๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๓๖	นายหนแก้ว เขียวลี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายวุฒิชัย สืบดา	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายประสิทธิ์ คำปาน	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวภัทรพร สืบดี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวพันธุ์ทิพย์ สุขธูป	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	นางดารณี ถาวร	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายนันท์พิทส์ แสงทอง	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายนันท์พงษ์ เหล่าวีรพงษ์	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	นายสายันต์ จินดาพันธ์ุ์	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐
๔๕	นางสาวพวง สืบตา	ปริญญาตรี	๓/๑-๒-๐๑๑๖	ครู	คศ.๑	๓/๑-๒-๐๑๑๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	ขาดทุน
๔๖	นางสาวลูกคัต คงนะ	ปริญญาตรี	๓/๑-๒-๐๑๑๓	ครู	คศ.๑	๓/๑-๒-๐๑๑๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	ขาดทุน
๔๗	นางบุญรอด พวงเงิน	ปริญญาตรี	๓/๑-๒-๐๓๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	๓/๑-๒-๐๓๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	ขาดทุน
๔๘	นางสาวลำยอง พูนขวัญ	ปริญญาตรี	๓/๑-๒-๐๓๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	๓/๑-๒-๐๓๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	ขาดทุน
๔๙	นางสาวอัคราพร จินดาพันธ์ุ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๑๑๓,๓๖๐ (๙,๓๕๐X๑๒)	-	-	๑๑๓,๓๖๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๐	นางแจ่ม คำปาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	-	-	ขาดทุน
๕๑	นางสาวกิ่งกาญจน์ โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ขาดทุน
๕๒	นางสาวกิ่งทอง แซ่ตั้ง	ม.๓	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวชฎานิต ไคร์ครวญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายวิเชียร ดันกิตติลาภ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ลงชื่อ).....

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

ที่ ๓๑๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยเทศบาลตำบลห้วยกระเจา จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลห้วยกระเจา ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนแต่ละส่วนและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งเทศบาลตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ. จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัติ นอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รัโอบ โอบ (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่เทศบาลตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้เทศบาลตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีเทศบาลตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน เช่น อัตรากำลังที่ภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่เทศบาลตำบลเป็นจำนวนมาก เทศบาลตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

ที่ ๓๒๐/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

Y ----- Y

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๔ ข้อ ๒๙๗ และข้อ ๒๙๙ ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงแต่งตั้งให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสิริพงศ์ สีบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
┆ ----- ┆

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลห้วยกระเจาขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพรักษามาตรฐานแห่งความดีงามธำรงไว้ ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาและได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ดังนี้

- (๑) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ
- (๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- (๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วและมีอัธยาศัยไมตรี
- (๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- (๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัยและตรงต่อเวลา
- (๖) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม
- (๗) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและนโยบายขององค์กร
- (๘) มีจิตสำนึกในการบริการประชาชนให้ความเสมอภาคและปราศจากอคติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
┆ ----- ┆

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย และมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ ของประกาศ ก.ท.จ.กาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.กาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
เรื่อง การกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
┆-----┆

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕๒ ของประกาศ ก.ท.จ.กาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.กาญจนบุรี
ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบล
ห้วยกระเจา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา

การกำหนดส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา
อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานแผนและงบประมาณ - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารทั่วไป 	
๒.	กองคลัง	<ul style="list-style-type: none"> - <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ 	
๓.	กองช่าง	<ul style="list-style-type: none"> - <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ 	
๔.	กองการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา 	

(ลงชื่อ)

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

ที่ ๕๐๗/๒๕๖๐

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

┆ ----- ┆

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ ของประกาศ ก.ท.จ.กาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.กาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐