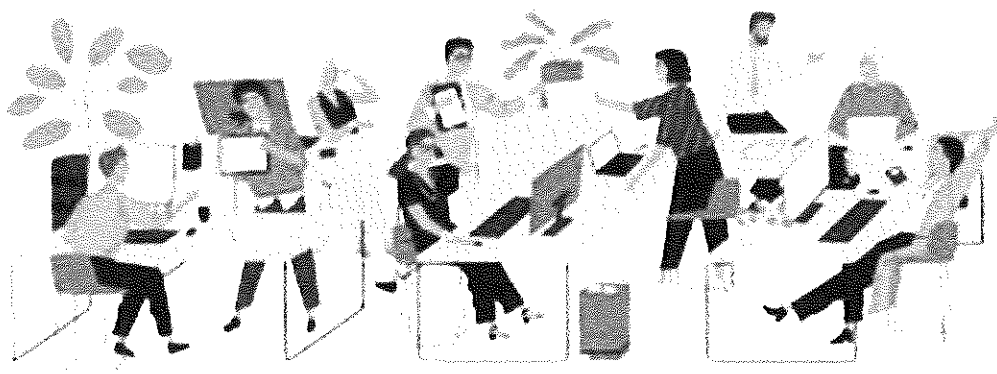




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ตำบลบางกระท่อม จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) พิจารณา นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลห้วยแก้วประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว

คำนำ

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลห้วยแก้วให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลห้วยแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
๔. ประกาศกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ
๕. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ
๖. คำสั่งจัดพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดฯ
๗. ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล
๘. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล
๙. มติ ก.ท.จ.พิษณุโลก ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลห้วยแก้ว อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้วจะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยแก้วจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้วมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้วมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้วสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้วสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒ เทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยแก้วตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลกและปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๑ การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ดังนี้

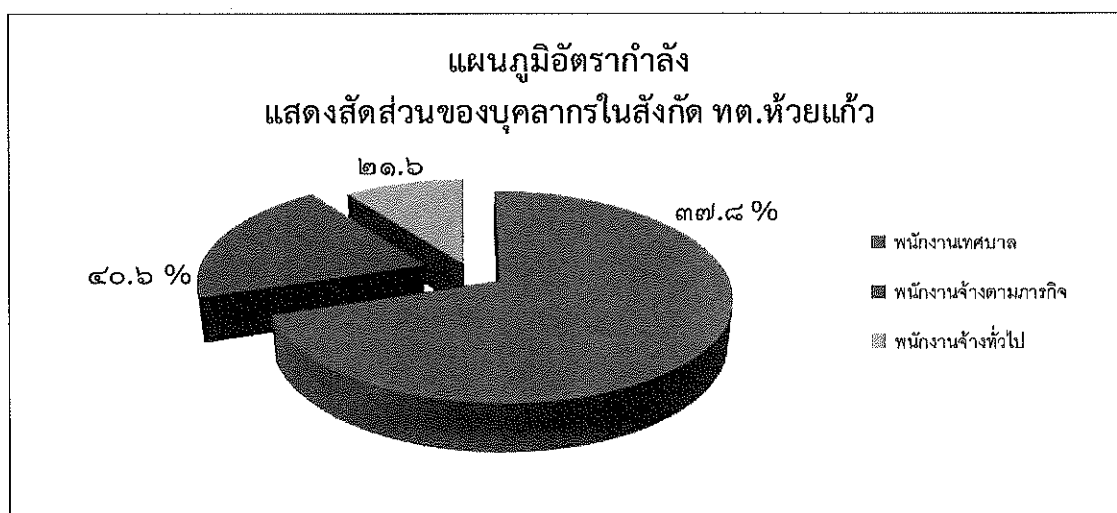


พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิคหรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน ตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลห้วยแก้วกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภทดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

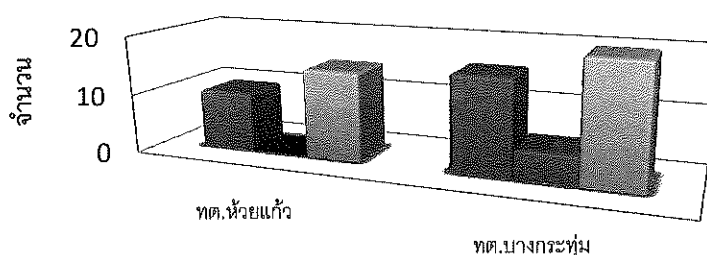


๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	เทศ.ห้วยแก้ว	เทศ.บางกะพุ่ม
พนักงานเทศบาล	10	16
ลูกจ้างประจำ	0	5
พนักงานจ้าง	15	20

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลห้วยแก้วกับเทศบาลตำบลบางกะพุ่ม ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้วจึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลห้วยแก้วจะดำเนินการสรรหาให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีความครบถ้วนสามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามี ปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนา ท้องถิ่นขอบข่ายและปริมาณของปัญหา โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการรักษาความสะอาดและขยะมูลฝอย

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน



- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- ๓.๓ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาทางด้านงบประมาณไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๕.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่สามารถนำมาใช้อุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๕.๓ คลองตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ ปัญหาการคุ้มครองดูแลที่สาธารณะประโยชน์

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๕ ปัญหาสารพิษจากการเกษตรที่ใช้ไม่ถูกวิธี

๗. ปัญหาด้านศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๗.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ความต้องการของประชาชนในการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ การรักษาสถานที่กำจัดขยะที่ถูกหลักวิชาการ
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย



๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ จัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชน
- ๓.๔ ติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจร
- ๓.๕ การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ตามจุดเสี่ยงต่างๆ
- ๓.๖ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรด้านประชาชน กลุ่มสตรี

กลุ่มอาสาอื่นๆ

- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๖.๒ ต้องการดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๖.๓ ให้ความรู้การแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๔ ให้ความรู้วิธีการใช้สารพิษจากการเกษตรที่ใช้ไม่ถูกวิธี

๗. ความต้องการด้านศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๗.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๗.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวางแผนเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา เปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตเป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น การวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยผ่านกระบวนการคิด ก่อนทำฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการวางแผนคือความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคตเพื่อให้บรรลุผลที่ปรารถนา

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนา โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดังต่อไปนี้ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นแผนระดับชาติ แผนพัฒนาภาคเหนือ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ห้วยแก้วพัฒนา ประชาผาสุข สาธารณพร้อม สิ่งแวดล้อมดี สืบสานประเพณีวัฒนธรรม”



เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง/พัฒนา/ปรับปรุงบำรุงเส้นทางคมนาคม
- ๒) การพัฒนา/ปรับปรุง/ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนการดำเนินการ การบริหารจัดการต่างๆ

ให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓) ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๒) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) สนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน

๔) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล นโยบายจังหวัด และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ ในพื้นที่ให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ และลดมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ
- ๒) จัดระบบป้องกัน แก้ไขปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง และภัยพิบัติต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ๑) ส่งเสริมและให้บริการด้านสุขภาพ และงานด้านสาธารณสุขต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนการจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุน วัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษา และการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน
- ๒) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนโดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีของประเทศไทย กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้



ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนและให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล(ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้อายุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนานาประเทศให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจปัญหาความเหลื่อมล้ำปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคมรวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลกสามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและคนไทยในประเทศมีความอยู่ดี มีสุขอย่างถ้วนหน้ากันสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ นั้นจะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกันรวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้องเพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติอันได้แก่การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชนเอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประชาชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาตุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉกักกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการเสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาการพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิจัย และพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ประเทศส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย



(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ

(๖) ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนามบนพื้นฐานของแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะหลักพอประมาณและมีเหตุผล ด้วยการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพ ฐานทางทรัพยากร และฐานทางวัฒนธรรมของพื้นที่ และการสร้างความสมดุลในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาแก่ทุกภาคส่วนเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีโดยการปรับเปลี่ยนองคาพยพในมิติต่างๆ ให้เท่าทันและสอดคล้องกับพลวัตและบริบทใหม่ของโลก และการสร้างความสมดุลระหว่างความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเอง

๒. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ การสร้างความพร้อมของประเทศในการรับมือและปรับตัวให้อยู่รอดได้ในสภาวะวิกฤติ พร้อมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงหรือการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อสร้างการเติบโตที่มีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนารายยั่งยืนของสหประชาชาติโดยการมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมี



สภาพแวดล้อมที่ดีการมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง

ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้นและสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยี และสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการ เป้าหมายรวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน

โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืนโดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในระยะยาว

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทโลกใหม่

โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด



แผนพัฒนาภาคเหนือ

ภาคเหนือมีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์ มีฐานทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งทรัพยากรชีวภาพที่หลากหลาย เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ รวมทั้งมีทำเลที่ตั้งที่มีศักยภาพเหมาะสมกับการเชื่อมโยงทั้งในประเทศและอนุภูมิภาค รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ และการบริโภคสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาคเหนือจะต้องนำศักยภาพต่างๆของพื้นที่มาใช้ในการต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการที่มีศักยภาพและโอกาสเพื่อสร้างมูลค่าสูงตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในการเสริมสร้างขีดความสามารถของธุรกิจท้องถิ่นเพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

ทิศทางการพัฒนาภาค

“เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สานสัมพันธ์ระหว่าง พื้นที่ สุขภาวะดี วิถีชีวิตยั่งยืน”

เป้าหมายการพัฒนา

“มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคและเติบโตอย่างยั่งยืน”

แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคเหนือ ได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พร้อมทั้งพิจารณา โอกาส ศักยภาพ ปัญหา และข้อจำกัดของภาค เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น “ฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ” เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาค ให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ (NEC-Creative LANNA) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจหลักของภาคและฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ

(๑) สนับสนุนการพัฒนา Creative Ecosystem

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์

(๓) สร้างแบรนด์ ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ และการสร้างการรับรู้

๒. ยกระดับการท่องเที่ยวและบริการที่มีศักยภาพของภาคให้มีคุณภาพ สนับสนุน เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และกระจายประโยชน์สู่ชุมชน

(๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้มีคุณภาพ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการบริการและการท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาชุมชนท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและมีความเข้มแข็งในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจฐานรากของภาคเหนืออย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาการผลิตตามระบบเกษตรกรรมยั่งยืน เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมแปรรูปมูลค่าสูง

(๑) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานเกษตรปลอดภัย

(๒) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและภูมิปัญญามาปรับใช้ในกระบวนการผลิต การแปรรูปและการตลาด

(๓) ส่งเสริมอุตสาหกรรมชีวภาพในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

๔. เสริมศักยภาพของเมือง พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และระบบโครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์สำคัญของภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และเอื้อต่อการอยู่อาศัย



- (๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของภาคเหนือ
- (๒) พัฒนาศักยภาพของเมือง และเมืองชายแดน
- (๓) สนับสนุนการขับเคลื่อนพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในพื้นที่จังหวัด

ตากและเชียงราย

๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนา เศรษฐกิจสร้างสรรค์

- (๑) แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๒) พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging)
- (๓) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

- (๑) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และระบบนิเวศอย่างสมดุล
- (๒) บริหารจัดการน้ำให้มีความสมดุลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
- (๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควัน
- (๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนตามรูปแบบเศรษฐกิจ

หมุนเวียน (Circular Economy)

- (๕) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

แผนการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด (พิษณุโลก – เพชรบูรณ์ – สุโขทัย – ตาก – อุตรดิตถ์)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (NSEC) กับระบียงเศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (EWEC) ที่เข้มแข็ง”

พันธกิจ (Mission)

ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของจังหวัด กลุ่มจังหวัด ประเทศ ที่ใช้เส้นทางระบียงเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ และเส้นทางระบียงเศรษฐกิจตะวันออก - ตะวันตก ให้ประสบผลสำเร็จ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (positioning)

๑. การค้าและบริการเชื่อมโยงนานาชาติ
๒. การท่องเที่ยวที่หลากหลาย
๓. การเกษตรและเกษตรแปรรูป
๔. ศูนย์กลางด้านการศึกษาและสาธารณสุข

เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด

“ พัฒนากลุ่มจังหวัดเพื่อความผาสุกของประชาชน ”

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

๑. ส่งเสริมการค้า การลงทุน โครงข่ายคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการ

พัฒนา

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและยั่งยืน เป็นศูนย์กลางการประชุมและการจัด

นิทรรศการ

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรสอดคล้องกับการตลาด

ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี



๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสุขภาพครบวงจร
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ ศูนย์กลางความเจริญแห่งภูมิภาคที่มั่นคง สืบสานอินโดจีน ประจักษ์ความมั่งคั่งประสานพลังสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การค้าการลงทุน และการบริการ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการเกษตร อุตสาหกรรม การ ท่องเที่ยว การศึกษาและสาธารณสุข
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตรโดยให้ความเชื่อมโยงกับระบบอุตสาหกรรมและการค้า

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ เป็นเมืองท่องเที่ยว ๓ ธรรม ๔ แยกกระเป๋ียงเศรษฐกิจ ที่มั่งคั่ง ”

เป้าประสงค์

เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว เกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน สินค้าบริการ โครงข่ายคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานรองรับการพัฒนาสู่ความมั่งคั่งและเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

๑. ส่งเสริมการค้าการลงทุน สินค้าและบริการ บนระเป๋ียงเศรษฐกิจ และอนุภูมิภาคความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคมและโลจิสติกส์ (LogisticHub) ของภูมิภาค
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และยกระดับเศรษฐกิจดิจิทัล เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากยุควิถีใหม่ (New Normal)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานสากลและยั่งยืน และเป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมและจัดนิทรรศการ (MICE CITY)

๑. พัฒนาจังหวัดให้เป็นเมืองท่องเที่ยวในระดับนานาชาติและเป็นเมืองแห่งศูนย์กลางการประชุม และนิทรรศการ
๒. ยกระดับและพัฒนากิจการการท่องเที่ยวและบริการในรูปแบบการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้จังหวัดเป็นเมืองสร้างสรรค์ (Creative City)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการเกษตรที่เป็นระบบเพิ่มมูลค่าและการตลาดที่ครบวงจรบนฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๑. พัฒนาและยกระดับเกษตรกรให้มีศักยภาพและภาคการเกษตรในกระบวนการที่ เป็นระบบ และการตลาดที่ครบวงจรบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย
๒. พัฒนาและขยายพื้นที่ชลประทานเพื่อการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สร้างสังคมสุขยั่งยืน และสืบสานอัตลักษณ์ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม

๑. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดเพื่อรองรับและสนับสนุน การพัฒนาในทุกมิติและน้อมนำศาสตร์พระราชามาสู่การปฏิบัติ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์และสุขภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาค
๔. พัฒนาและสนับสนุนให้จังหวัดเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรมคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และสืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พลังงานอย่างเป็นระบบ และยั่งยืน

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะและการจัดการน้ำ เพื่อสร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมในภาวะวิกฤต และขยายความร่วมมือความสัมพันธ์กับต่างประเทศอย่างมีคุณภาพ

๑. เสริมสร้างและพัฒนาสังคมของจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัยและอำนวยความสะดวก โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
๓. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมในสภาวะวิกฤต ระบบเตือนภัย การจัดการภัยพิบัติ สาธารณภัย และโรคอุบัติใหม่โรคอุบัติซ้ำ
๔. สถาปนาความสัมพันธ์เมืองพี่เมืองน้องกับประเทศบนระบียงเศรษฐกิจ NSEC และ EVEC และความร่วมมือในอนุภูมิภาค GMS LIMEC ASEAN+๓ และ BIMSTEC

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร เนื่องจากมีแหล่งทรัพยากรน้ำใต้ดิน และมีลำคลองไหลผ่านหลายสายมีความอุดมสมบูรณ์ สามารถทำการเกษตรได้ทั้งปี
๒. มีกลุ่มอาชีพที่มั่นคง มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่างๆ
๓. มีกลุ่มเกษตรกรที่มีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มกล้วยม้วนบ้านบึงเวียน เป็นต้น
๔. เป็นชุมชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. เจ้าหน้าที่เป็นบุคลากรที่มีความเข้าใจปัญหาในท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๖. มีถนนในการคมนาคม สัญจรครอบคลุมทุกหมู่บ้าน



การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. คลองมีสภาพตื้นเขิน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมทุกปีก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร
๒. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ
๓. ขาดศูนย์รวมจำหน่ายและกระจายสินค้าทางการเกษตร
๔. ถนนที่ใช้สัญจรส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง มีหลุมและฝุ่นละออง
๕. งบประมาณในการบริหารงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานราชการกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
๒. นโยบายรัฐบาลในการทำงานในรูปแบบประชารัฐ
๓. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threats : T)

๑. การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๒. มีโรคระบาด ความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดลง
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การรับข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมทางลบของประชาชนโดยเฉพาะเด็ก และเยาวชน ค่านิยมเปลี่ยนไป
๔. การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศทำให้เกิดภัยธรรมชาติที่ควบคุมไม่ได้

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลบางกระพุ่มมีการคมนาคมที่สะดวกมีถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต และถนนลูกรังที่สามารถติดต่อระหว่างหมู่บ้าน และตำบลใกล้เคียง มีเส้นทางรถไฟบางกระพุ่มซึ่งเป็นเส้นทางผ่านของรถไฟสายเหนือที่สามารถเดินทางขึ้นเหนือหรือลงใต้ได้สะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses)

การพัฒนาด้านโครงสร้างด้านพื้นฐานของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ที่เป็นถนนสายหลักหรือถนนมาตรฐาน ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะมีงบประมาณจำกัดเส้นทางคมนาคมสายหลักส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของ อบจ. ถ้าถนนชำรุดก็ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณของ อบจ. พิษณุโลก ทำให้เกิดความล่าช้าและได้รับผลกระทบต่อประชาชนในการสัญจรไปมา และเทศบาลไม่มีเครื่องจักรกลพร้อมที่ทำงานและไม่มีบุคลากรอย่างเพียงพอในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส (Opportunities)

ที่ตั้งของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เป็นศูนย์กลางของอำเภอบางกระพุ่มและส่วนราชการประจำอำเภอ มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับจังหวัดพิจิตรและพิษณุโลก ทำให้ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐ



ที่พร้อมจะสนับสนุนในการดำเนินการก่อสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ประปา ไฟฟ้า และโทรศัพท์ ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวอยู่ในพื้นที่ทำให้การประสานงานทำได้สะดวกทันที่

อุปสรรค (Threats)

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ยังไม่สามารถเข้าไปดำเนินการขยายการบริการสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น การขยายเขตบริการไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์ได้อย่างทั่วถึงได้ เพราะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการประปาตามลำดับ เทศบาลจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ทำได้เพียงอุดหนุนงบประมาณซึ่งบางครั้งทำได้ไม่เท่าที่ควรเพราะบางครั้งการประมาณการราคาก่อสร้างของหน่วยงานค่อนข้างสูงเกินความจริง ทำให้การบริการสาธารณูปโภคทำได้อย่างจำกัด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

สภาพพื้นที่ของตำบลบางกระทุ่มเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเกษตรตลอดจนมีแหล่งทรัพยากรน้ำใต้ดินและมีลำคลองไหลผ่านหลายสายทำให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ซึ่งได้ส่งเสริมอาชีพในการทำ การเกษตรกรรมปีละหลายครั้ง การจับสัตว์น้ำเป็นอาชีพเสริมทำให้รายได้เพิ่มขึ้น เป็นแหล่งผลิตกล้วยตาก ชั้นดีของตำบลบางกระทุ่ม เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ในชุมชนมีการรวมกลุ่มอาชีพ โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่มาทำให้เกิดรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

พื้นที่ของตำบลบางกระทุ่มส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรมมีความอุดมสมบูรณ์ของดินเหมาะในการปลูกข้าวนาปี ข้าวนาปรัง มีลำคลองไหลผ่านเป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เพื่อการเกษตร ปลูกผักสวนครัว ไม้ผล เลี้ยงปลา ตลอดจนเป็นแหล่งอาหารของชุมชน มีทำข้าวขนาดใหญ่ที่สามารถรับซื้อข้าวเปลือกหรือผลผลิตทางการเกษตรชนิดอื่นๆได้มีภูมิปัญญาในการแปรรูปกล้วยตาก มีกลุ่มปุยหมักจากเปลือกกล้วย ให้สมาชิกและเกษตรกรซื้อไปใช้ในการประกอบอาชีพลดต้นทุนการผลิต เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับครอบครัวและชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลบางกระทุ่ม ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งปัจจุบันราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูงพื้นที่ลุ่มน้ำท่วมซ้ำซาก ผลผลิตทางการเกษตรเสียหายเกษตรกรเป็นหนี้สิน แหล่งเงินทุนทั้งในระบบและนอกระบบ เพราะต้องกู้เงินมาลงทุนก่อนเกิดปัญหานี้สินรายได้ไม่พอ กับการจ่าย การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งรวมทั้งยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส (Opportunities)

แนวทางการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารดูแลด้านเศรษฐกิจ เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อต่อรองพ่อค้าคนกลาง ส่งเสริมเงินทุนให้กับเกษตรกรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ รวมทั้งสร้างกระแสการดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นการอยู่ดีมีสุขของประชาชน

อุปสรรค (Treats)

ปัจจุบันความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ทั่วโลกส่งผลให้เศรษฐกิจระดับหมู่บ้านชุมชนและครัวเรือนมีความไม่แน่นอน ปัญหาการว่างงาน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ในการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจยังไม่มีแนวทางชัดเจน



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทางการศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยได้มีนโยบายที่จะส่งเสริมการศึกษาภายในเขตเทศบาลตำบลห้วยแก้ว โดยได้จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน โดยผู้ปกครองไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ รวมทั้งได้สนับสนุนงบประมาณโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เป็นประจำทุกปีมีการพัฒนาที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ปรับปรุง หอกระจายข่าว เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง โครงสร้าง เทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีหน่วยงาน ที่เอื้อต่อการสนับสนุนการพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

ภารกิจด้านการศึกษายังคงเป็นงานใหม่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในด้านการศึกษา รวมทั้งท้องถิ่นยังมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาการศึกษา

โอกาส (Opportunities)

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้วมีสถานการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา รวมทั้งมีบุคลากรด้านการศึกษามีคุณภาพ ทำให้เป็นทางเลือกของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเรียนหนังสือในสถานการศึกษาในพื้นที่มากขึ้น ลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองและปัญหาความปลอดภัยด้านอื่นเป็นอย่างมาก

อุปสรรค (Threats)

แหล่งเรียนรู้ชุมชนหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารชุมชนมีน้อย ขาดวัสดุอุปกรณ์และสื่อทางการศึกษาที่ทันสมัย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยได้วางระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ยังมีการให้เจ้าหน้าที่ออกจัดเก็บขยะเป็นประจำทุกเช้าเพื่อลดขยะที่เกิดขึ้นในชุมชน มีการนำขยะไปทิ้งที่บริษัทเอกชนลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีการขุดลอกลำคลอง หนอง บึง ในพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์อยู่ตลอดเวลา

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ยังขาดแคลนงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือและขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องจักรกลที่จะดำเนินการปรับปรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ นอกจากนั้นงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงเช่น การจัดการขยะแบบวิธีฝังกลบ การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษ เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ยังไม่มีพื้นที่ในการทิ้งขยะที่เหมาะสมและเป็นของตนเองรวมทั้งประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส (Opportunities)

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการรณรงค์ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ หมู่บ้าน ประเทศและระดับโลก มีการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนมีการรณรงค์ให้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ ก็เป็นตัวอย่างในการสร้างเครือข่ายในระดับท้องถิ่นที่จะสนับสนุนการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



อุปสรรค (Treats)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษจากภาคธุรกิจ การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ มีต้นทุนสูง ประกอบกับสถานที่ในการทิ้งขยะไม่สามารถหาที่ทิ้งที่เหมาะสมได้เพราะมีผลกระทบต่อชาวบ้านที่สำคัญยังไม่มีหน่วยงานใดที่มีมาตรฐานรองรับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่เป็นรูปธรรมที่สำคัญประชาชนในท้องถิ่นยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ในท้องถิ่นของตนเอง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชน ป้องกันและระวังโรคภัยต่างๆ มีการสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลห้วยแก้วสนับสนุนพัฒนาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาสุขภาพให้กับประชาชน มีการสนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานจำนวนมากในการเป็นสื่อกลางในการดูแลสุขภาพ มีโรงพยาบาลบางกระทุ่มที่อยู่ใกล้ชุมชนให้การรักษายามเจ็บป่วย

จุดอ่อน (Weaknesses)

งบประมาณในการส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชนยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด เทศบาลไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานการพัฒนาด้านสาธารณสุข การประสานงานระดับท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities)

ปัจจุบันประเด็นการดูแลสุขภาพได้รับความสนใจจากประชาชนมากขึ้น มีการสร้างจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ใช้งบประมาณมาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนางานด้านสาธารณสุขมากขึ้น เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ทำให้ท้องถิ่นมีโอกาส ที่จะพัฒนามากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threats)

ประชาชนยังมองเรื่องสุขภาพเป็นเรื่องไกลตัว จะรู้สึกถึงความสำคัญก็ต่อเมื่อเจ็บป่วย การพัฒนางานด้านสาธารณสุขถ้าประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มี ความชัดเจน การพัฒนางานด้านสาธารณสุขก็เกิดอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหาร เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเน้นด้านสวัสดิการทางสังคม เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพกับผู้พิการ ผู้ติดเชื้อโรคเอดส์ อบรมเยาวชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ซึ่ง เทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนนี้โดยตรง ทำให้การทำงานมีการทำอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

การประสานงานในการพัฒนาสังคมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ชัดเจน ยังปรากฏมีการเอารัดเอาเปรียบทางสังคม การไม่รู้สิทธิของตนเอง หมู่บ้านหรือชุมชนดำรงชีวิตแบบปัจเจกชนมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างในสังคม ทศนคติของผู้คนที่เน้นการพัฒนาด้านวัตถุมากกว่าพัฒนาคน



โอกาส (Opportunities)

นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาสังคมโดยเฉพาะกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีแนวทางที่จะส่งเสริมความมั่นคงของชุมชน ผู้ด้อยโอกาสในสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threats)

นโยบายการพัฒนาสังคมขององค์กรยังไม่ชัดเจน เป็นเพียงนามธรรมที่สวยงามแต่การปฏิบัติไม่จริงจัง รวมทั้งมีข้อกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการทำงานของเทศบาล

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

ในทางการเมือง ถึงแม้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว จะเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท แต่ประชาชนก็มีการตื่นตัวในทางการเมืองค่อนข้างสูง ความร่วมมือทางการเมืองของประชาชนได้ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับเทศบาลตำบลห้วยแก้ว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การเมืองภายในเทศบาลตำบลห้วยแก้วมีความเข้มแข็งในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักคิดการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ที่เน้นผลงานเป็นหลัก การกำหนดแผนงานโครงการและเป้าหมายการทำงานเป็นการกำหนดร่วมกันทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภาเทศบาล ข้าราชการ โดยเฉพาะประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีความตื่นตัวในทางการเมืองสูง แต่ประชาชนยังขาดความเข้าใจในเรื่องสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะการใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชน ผู้นำท้องถิ่นและท้องถิ่น ยังมีอิทธิพลในการชี้นำประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและเสรีภาพ การเมืองในระดับท้องถิ่นยังมีอิทธิพลของผู้นำครอบงำอยู่

ในด้านการบริหารเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีปัจจัยด้านการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง นโยบายของผู้บริหารจึงมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ความเป็นธรรม ความชอบธรรม และความมีประสิทธิภาพ ยังมีปัญหาอยู่ จึงส่งผลกระทบในการบริหารจัดการผลในภาพรวม นอกจากนี้ เทศบาลตำบลห้วยแก้วยังขาดเครื่องมือเครื่องมือในการบริหารงาน

โอกาส (Opportunities)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนและนโยบายการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีสิ่งช่วยของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนช่วยในการตัดสินใจ หรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองท้องถิ่น

อุปสรรค (Threats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการ ส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหา



ความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงานโดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจของกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมีการยกเว้นระเบียบบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่เป็นความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองท้องถิ่นในพื้นที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ในส่วนของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เทศบาลได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และหน้าที่ตามภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว โดยเทศบาลตำบลห้วยแก้วได้กำหนดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ที่ต้องดำเนินการปฏิบัติ ๗ ด้านประกอบด้วย

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมและวางท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมภายในตำบล
- ๒) พัฒนาการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๓) พัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพและมาตรฐานทั่วถึงทุกพื้นที่

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒) ปรับปรุงภูมิทัศน์และเพิ่มสวนสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของเขตตำบล
- ๓) ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ ภายในตำบลให้มีความเข้มแข็ง
- ๒) พัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยแก้ว และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน



๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทานเพื่อการเกษตรและการอุปโภค บริโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและปัญหามลพิษแล้งให้มีประสิทธิภาพ

๓) พัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๔) การคุ้มครองและดูแลรักษาการใช้ประโยชน์ที่ดินสาธารณะและทรัพยากรธรรมชาติ

๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ พบว่า สถานการณ์ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง

๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน

๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอ

๖. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๗. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กล้วยตากจิราพร

๘. เป็นพื้นที่เกษตรกรรมเหมาะสำหรับการเพาะปลูก



๙. มีสถาบันการศึกษาและหน่วยงานราชการในพื้นที่ให้บริการ
๑๐. การคมนาคมสะดวกสามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
๑๑. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน
๒. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่น ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน และมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. สมาชิกสภาเทศบาลยังให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลน้อย
๔. บางส่วนราชการมีบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมาใหม่
๖. งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ทั้งหมด

๗. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่ดี ไฟฟ้าส่องสว่างตามซอยและถนนต่างๆ ไม่เพียงพอถนนบางเส้นยังไม่มีท่อระบายน้ำ

๘. น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
๙. พื้นที่การเกษตรไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
๑๐. บางพื้นที่เกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน
๑๑. ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอาชีพดั้งเดิมของผู้สืบทอด
๑๒. ยังไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคาสินค้าการเกษตรกับพ่อค้าคนกลาง
๑๓. มีรถโดยสารประจำทางไม่เพียงพอ
๑๔. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
๑๕. ขาดศูนย์รวมจำหน่ายและกระจายสินค้า

โอกาส (Opportunity)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.พิษณุโลก, จังหวัดพิษณุโลก
๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
๓. การคมนาคมมีความสะดวกและสามารถเชื่อมโยงในการเดินทางระหว่างจังหวัดพิจิตรและพิษณุโลกได้อย่างรวดเร็ว
๔. มีเขตติดต่ออำเภอที่มีศักยภาพด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่สำคัญ
๕. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐทำให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว

๖. มีเทคโนโลยีที่ดี/มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย

อุปสรรค (Threat)

๑. มีระเบียบกฎหมายหลายฉบับที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งการตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
๒. มีการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่น



๓. มีพฤติกรรมการอุปโภคบริโภคที่ฟุ่มเฟือย/ฟุ้งเฟ้อ
๔. ปัญหาจากภัยธรรมชาติ อุทกภัยและภัยแล้ง ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตรและเศรษฐกิจส่วนรวม
๕. ประชาชนมีความแตกต่างในด้านคุณภาพชีวิต
๖. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกมีปัญหาด้านการศึกษาของวัยรุ่น กล่าวคือ ปัจจุบันเยาวชน นักเรียน นักศึกษา มีค่านิยมในการดำเนินชีวิตตามแบบตะวันตกมากขึ้น เช่น การเที่ยวสถานบริการการแต่งตัวตามแฟชั่น การใช้สินค้าเกินความจำเป็น ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้วตามข้อ ๕ ดังกล่าว ซึ่งเทศบาลได้กำหนดภารกิจของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน โดยเป็นภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ
๒. สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาล
๓. การดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง และบูรณะสาธารณูปการต่าง ๆ และการไฟฟ้า เช่น ถนนหนทาง ทางเดินเท้า สะพาน ทางระบายน้ำ และไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ
๔. การป้องกันและปราบปราม ส่งเสริมและร่วมกันแก้ปัญหาอาชญากรรมทุกชนิดที่จะเป็นภัยต่อประเทศชาติ
๕. จัดการและพัฒนาการด้านการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนให้ได้มาตรฐาน และส่งเสริมวัฒนธรรมต่างๆ ในชุมชน
๖. จัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาประเภทต่างๆ แก่เด็กเยาวชน ในท้องถิ่น
๗. ดำเนินการด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล และการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
๘. สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕
๙. ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในเขตพื้นที่
๑๐. ส่งเสริมอาชีพด้านต่างๆ โดยสนับสนุนการฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่



๑๑. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๑๒. ส่งเสริม/พัฒนา/จัดทำโครงการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง จ้างเหมา บริการให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑๓. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาล

๑๔. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลในทุกๆ ด้าน

ภารกิจรอง

๑. ดำเนินการควบคุมอาคาร การก่อสร้างอาคารต่างๆ ภายในเขตเทศบาล

๒. การบำรุงดูแลสถานที่สาธารณะต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๓. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับเทศบาลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๔. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

๕. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม



ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง Strengths

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน Weaknesses

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส Opportunities

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด Threats

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง Strengths

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

จุดอ่อน Weaknesses

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. อาคารสำนักงานคับแคบ



โอกาส Opportunities

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด Threats

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรและภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งยังไม่สอดคล้อง ครอบคลุมทุกภารกิจการงาน เนื่องจากเทศบาลติดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

แนวทางในการแก้ไขปัญา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
 ๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากรและระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
 ๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
 ๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
- ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิด



การบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลห้วยแก้วกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง และกองการศึกษา โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ และด้วยเทศบาลประสบปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ค่อนข้างสูง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ก่อน และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในตำแหน่งที่ยังไม่ได้กำหนดไว้ ได้มีการออกคำสั่งมอบหมายงานให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเคยปฏิบัติงานในสายงานนั้น รับผิดชอบปฏิบัติงานพรางก่อน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยแก้วดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเทศบาลตำบลห้วยแก้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานสถิติการคลัง งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคาร งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมจราจร การบำรุงรักษาสัญญาณไฟจราจร เครื่องหมายจราจรบนพื้นทางและป้ายจราจร การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ



อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานช่าง การควบคุมและบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ การควบคุมการขุดดิน และถมดินตามกฎหมาย การบำบัดน้ำเสีย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา เช่น งานศึกษาปฐมวัย งานกิจการศึกษา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ การกิจกรรมเด็ก และเยาวชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับ และผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว เป็นเทศบาลสามัญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลห้วยแก้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานทะเบียนพาณิชย์ <u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานทะเบียนพาณิชย์ <u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคาร ๓.๖ งานผังเมือง	๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคาร ๓.๖ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๑ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๒ ๔.๓ งานกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๗ งานแผนงานและโครงการ	๔. กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๑ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๒ ๔.๓ งานกิจการเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๗ งานแผนงานและโครงการ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ปัจจุบันเทศบาลมีปริมาณงานในแต่ละกอง/ฝ่าย/งาน เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงตามภารกิจไม่แตกต่างไปจากเดิมมากนักจึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยแก้วและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยแก้วเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มีดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและ เป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็น แนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยแก้วจึงได้กำหนด ตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลห้วยแก้วได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ ส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว และเพื่อให้การ



บริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยแก้วเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง
มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค. ๖๕ รับโอน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค. ๖๕ รับโอน
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ ส.ค. ๖๖ รับโอน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ม.ค. ๖๖ ขอใช้บัญชี
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ พ.ค. ๖๕ ขอใช้บัญชี
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๒ เม.ย. ๖๖ รับโอน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค. ๖๕ รับโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค. ๖๓ ขอใช้บัญชี
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๒ เม.ย. ๖๖ รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ต.ค. ๖๐ รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ต.ค. ๖๐ ขอใช้บัญชี
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ต.ค. ๖๐ ขอใช้บัญชี
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดใหม่
ครู วิทยฐานะชำนาญการ (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒ ต.ค. ๖๐ ขอใช้บัญชีกรม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	+๑	+๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง



(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับ เงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรา คนละ ๑ ขั้น ของอัตราในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕) ประกอบด้วย

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

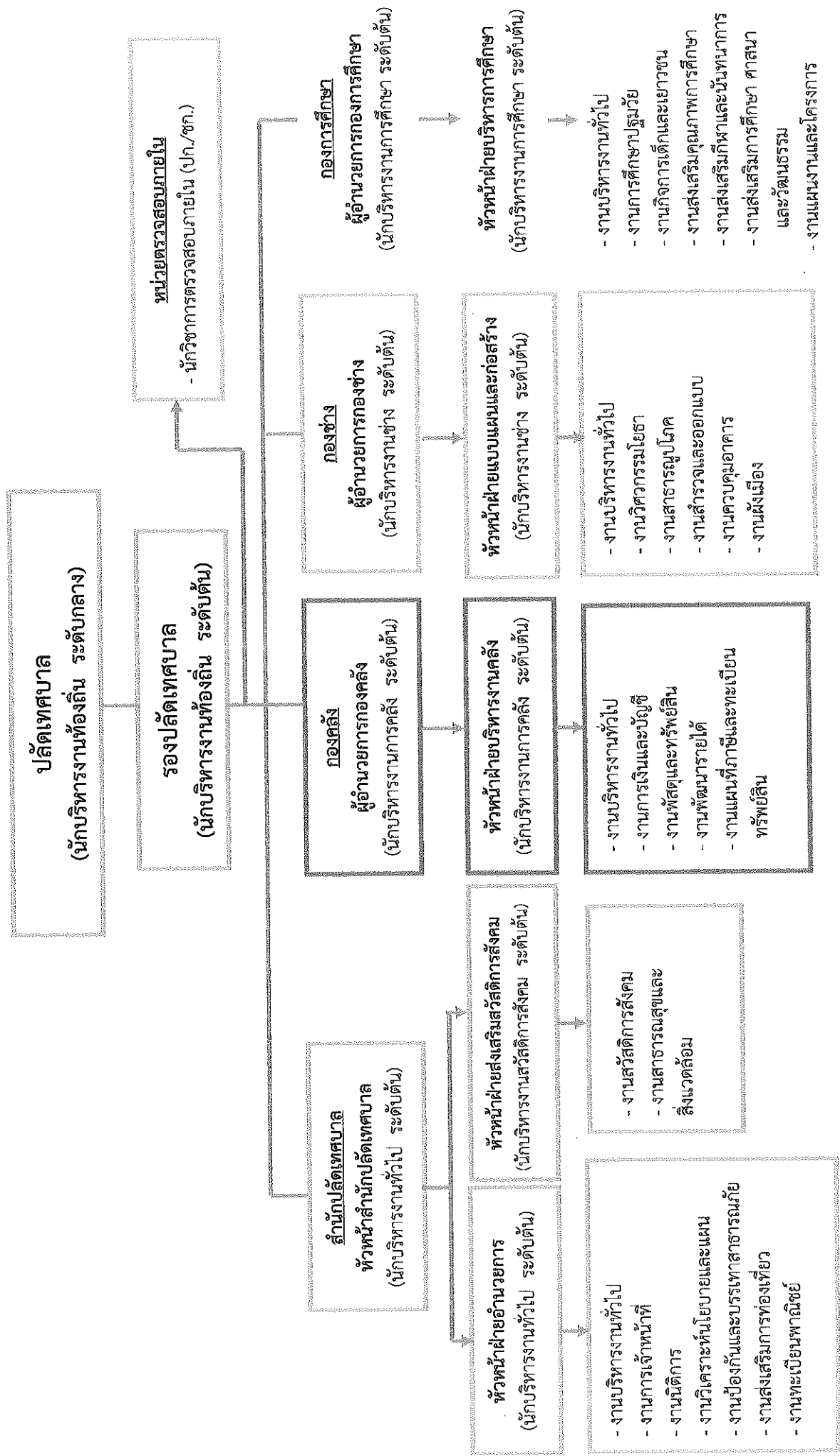


การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569) เทศบาลตำบลห้วยแก้ว

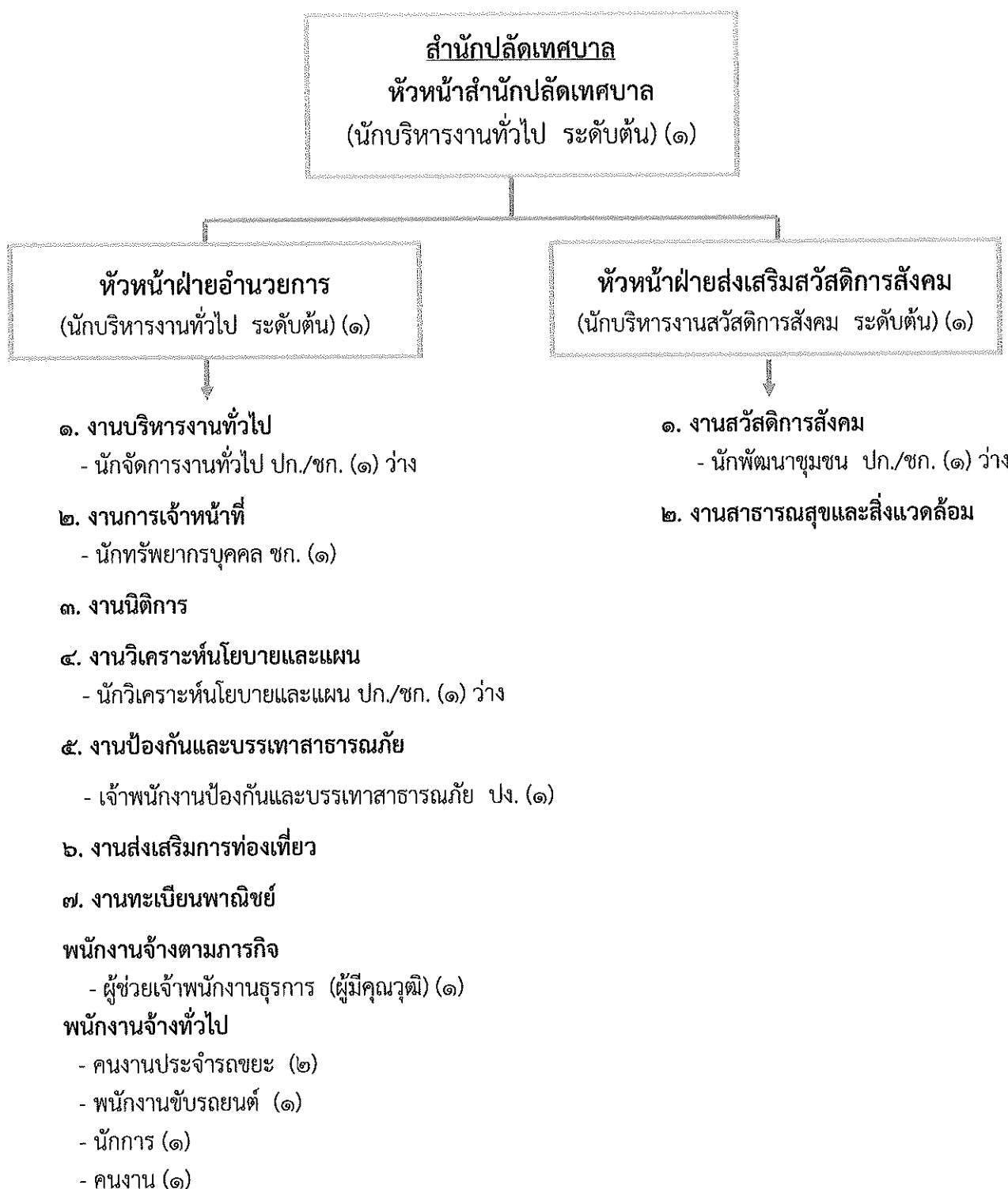
ที่	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่ปฏิบัติงาน (คน)				อัตราค่าจ้างต่อปี (บาท)			อัตราค่าจ้างรวม (บาท)			หมายเหตุ
				ว่าง	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานเทศบาล													
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	618,240	168,000		1	1	1	806,760	827,520	848,760	51,520
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	498,600	42,000		1	1	1	555,920	571,640	588,080	41,550
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	1	-	349,320	-		1	1	1	362,640	376,080	389,400	29,110
	สำนักงานเขต (อป.)													
4	หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	442,320	42,000		1	1	1	497,320	510,960	525,120	36,560
	ผู้อำนวยการ													
5	หัวหน้าฝ่ายอาคาร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	468,960	18,000		1	1	1	501,120	516,600	532,680	29,080
6	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	409,320	18,000		1	1	1	440,640	453,720	466,920	34,110
7	นักวิชาการชุมชน	(ปลัดชก)	1	1	355,320	-		1	1	1	367,320	379,320	391,320	ว่าง 3 ค.ค. 65
8	นักวิชาการชุมชน (ขยายและส่งเสริม)	(ปลัดชก)	1	1	555,320	-		1	1	1	567,320	579,320	591,320	ว่าง 3 ค.ค. 65
9	นักวิชาการชุมชนทั่วไป	(ปลัดชก)	1	1	355,320	-		1	1	1	367,320	379,320	391,320	ว่าง 3 ค.ค. 65
10	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	-	254,880	-		1	1	1	266,040	276,960	288,120	21,240
11	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง.	1	-	143,520	-		1	1	1	149,640	155,640	162,000	11,960
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	151,920	-		1	1	1	158,040	164,400	171,000	12,660
	พนักงานจ้างทั่วไป													
13	คนงานประจำรถขยะ	-	1	-	108,000	-		1	1	1	108,000	108,000	108,000	9,000
14	คนงานประจำรถขยะ	-	1	-	108,000	-		1	1	1	108,000	108,000	108,000	9,000
15	นักการ	-	1	-	108,000	-		1	1	1	108,000	108,000	108,000	9,000
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	108,000	-		1	1	1	108,000	108,000	108,000	9,000
17	คนงาน	-	1	-	108,000	-		1	1	1	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในวาระรอบ 3 ปีข้างหน้า				อัตราเกษียณ เต็ม / อด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			การใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				มีตน	ว่าง	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	กองคลัง (02)																					
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกลางสูง)	ศ.น	1		1	393,600	42,000	1	1	1		-		13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460			ว่างสิ้นงวดปี บัญชี ๒๕๖๓
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																					
19	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานกลางสูง)	ศ.น	1		1	393,600	18,000	1	1	1		-		13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460			ว่างสิ้นงวดปี บัญชี ๒๕๖๓
20	นักวิชาการคลัง	รท	1	1	-	376,080	-	1	1	1		-		13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160			ว่าง 3.3.60
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	(ปกครอง)	1		1	0	-	1	1	1		-	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320			ว่าง 12 ม.ค. 66
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	(ปกครอง)	1	-	1	297,900	-	1	1	1		-		9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			ว่าง รับโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	-	196,560	-	1	1	1		-		7,920	8,280	8,520	204,480	212,760	221,280			ว่าง 16.3.60
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
24	คนงาน	-	1	1	-	108,000	-	1	1	1		-		-	-	-	108,000	108,000	108,000			9,000
25	คนงาน	-	1	1	-	108,000	-	1	1	1		-		-	-	-	108,000	108,000	108,000			9,000
	กองช่าง (03)																					
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ศ.น	1	1	-	429,240	42,000	1	1	1		-		13,080	13,200	20,520	13,440	26,640	47,160			ว่าง 35.7.70
	ฝ่ายแผนและก่อสร้าง																					
27	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ศ.น	1		1	393,600	18,000	1	1	1		-		13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460			ว่างสิ้นงวดปี บัญชี ๒๕๖๓
28	นักวิชาการช่างศิลป์	(ปกครอง)	1		1	0	-	1	1	1		-		355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320			ว่าง 12 ม.ค. 66
29	นายช่างโยธา	(ปกครอง)	1		1	297,900	-	-	-	-		-		9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			ว่าง รับโอน
30	เจ้าพนักงานธุรการ	รท	1	1	-	329,880	-	1	1	1		-		11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480			ว่าง 27.4.80
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	-	159,960	-	1	1	1		-		6,480	6,720	6,960	166,440	173,160	180,120			ว่าง 13.3.60

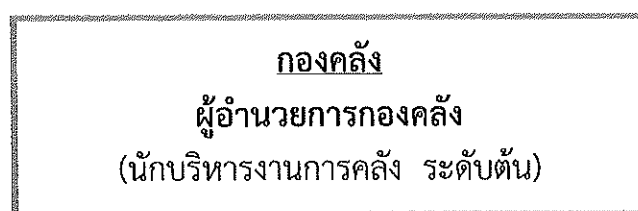
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว



โครงสร้างภายในของสำนักปลัดเทศบาล



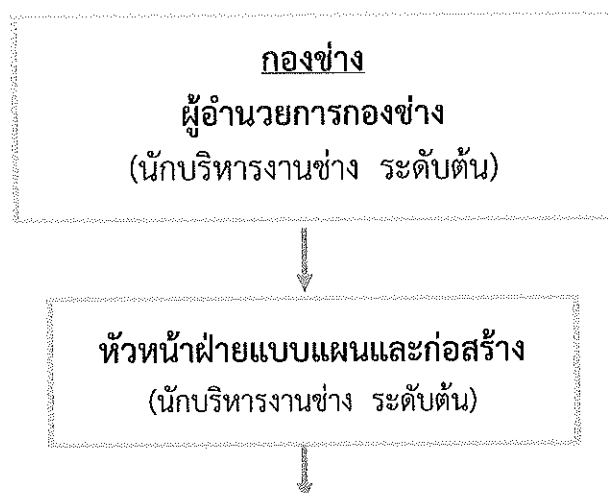
โครงสร้างภายในของกองคลัง



หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
 ๒. งานการเงินและบัญชี
 - นักวิชาการคลัง ชก. (๑)
 ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) ว่าง
 ๔. งานพัฒนารายได้
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) ว่าง
 ๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๒)

โครงสร้างภายในของกองช่าง



๑. งานบริหารงานทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑) ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)

๒. งานวิศวกรรมโยธา

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) ว่าง

๓. งานสาธารณูปโภค

๔. งานสำรวจและออกแบบ

๕. งานควบคุมอาคาร

๖. งานผังเมือง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

โครงสร้างภายในของกองการศึกษา

กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



๑. งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานการศึกษาปฐมวัย

๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๑

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดใหม่) (๑)
- ครูชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑)

๒.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๒

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒)

๓. งานกิจการเด็กและเยาวชน

๔. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. งานแผนงานและโครงการ

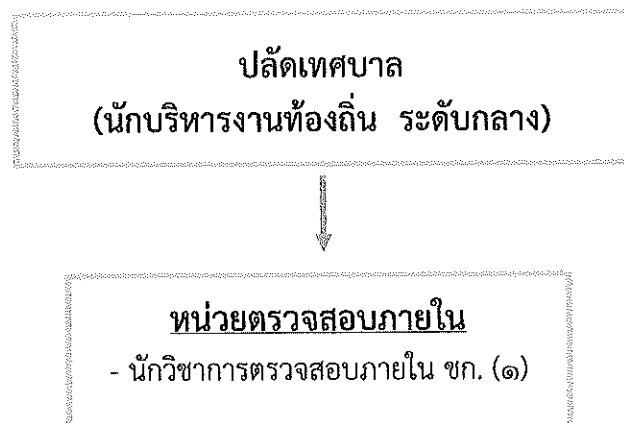
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๑)

โครงสร้างภายในของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน		
๑	พันจ่าโทอิสระ อินทแสง	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๘๖,๒๔๐	
๒	นายสมศักดิ์ รอดริณิจ	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
พนักงานเทศบาล													
๓	นางสาวสิริวิฑ์ พิธีธรมกร	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	๓๗-๒-๐๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
สำนักปลัดเทศบาล													
พนักงานเทศบาล													
๔	นางสาวศิริญา มีศรี	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐	
๕	นางสาวประภาสิริ ลอยัม	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๐๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐	
๖	นางทัศนีย์ นุชเทียน	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐	
๗	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ [๓๗/๔๐-๔๙,๔๘๐/๖๖๐๖]	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๘	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	๓๗-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ [๔๐,๔๐๖-๔๙,๔๘๐/๖๓๖๖]	-	-	๓๕๕,๓๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๙	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ชก	๓๗-๒-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ชก	๓๕๔,๓๒๐ [(๓,๕๔๐+๔๘๘,๘๘๐)/๒๕.๖]	-	-	๓๕๔,๘๒๐	
๑๐	นางสาวภาสวรรณ แฉ่งเล็ก	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗-๒-๐๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐	
๑๑	นายจิรพงศ์ สิริพิทักษ์เดช	ปวส.	๓๗-๒-๐๑-๔๘๐๕๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๓๗-๒-๐๑-๔๘๐๕๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางสาวปณิดา น้อยเย็น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๑,๙๒๐ (๑๒,๖๖๐ X ๑๒)	-	๗,๕๐๐ (๖๒๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นายประเสริฐ น้อยเย็น	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๐๐๐ (๑๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายณะเรศ รูปพลู	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๐๐๐ (๑๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายสมยศ ม่วงแท้	ปริญญาตรี	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๐๐๐ (๑๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายอนันต์ ศขพงษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๐๐๐ (๑๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นางสาวอริย์ลักษณ์ บุญราชแขวง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๐๐๐ (๑๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน	ค่าตอบแทน	
กองคลัง													
	พนักงานเทศบาล												
๑๘	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗,๕๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ สรรหา (ก.ล.)
๑๙	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗,๕๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๑,๖๐๐ สรรหา (ก.ล.)
๒๐	นายสุมิตร บุญแข็ง	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๗,๕๐๐ (๓๑,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๑	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก	๓๗,๕๐๐	-	-	-	๓๗๕,๓๖๐
๒๒	-	ปวส.	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๗-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๗,๕๐๐	-	-	-	๓๗๕,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	นางอภิสญา ชุ่มวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๓๗,๕๐๐ (๑๖,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๗๕,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๔	-	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๓๗,๕๐๐	-	-	-	๓๗๕,๓๖๐
๒๕	นายบุญพล เศรษฐกิจ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๓๗,๕๐๐	-	-	-	๓๗๕,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน	ค่าตอบแทน		
กองช่าง														
	พนักงานเทศบาล													
๒๖	นายสิทธิชัย ทิพัฒน์ชัยปรกรณ์	ปริญญาโท	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๗,๒๔๐ (๓๕,๓๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		๔๖๙,๒๔๐	
๒๗	-	-	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๕,๓๓๐ + ๑๕,๐๐๐) / ๑๒ X ๑๒ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-		๔๑๑,๖๐๐	ครุฑรักษา (กธ.)
๒๘	-	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก	๓๗๕,๓๒๐ (๓๕,๓๓๐ + ๑๕,๐๐๐) / ๑๒ X ๑๒ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-		๓๙๕,๓๒๐	
๒๙	-	-	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง	๒๙๓,๙๐๐ (๒๗,๔๙๐ + ๑๕,๐๐๐) / ๑๒ X ๑๒ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-		๒๐๙,๙๐๐	
๓๐	นางสาวอภิญญา แซ่จิว	ปริญญาตรี	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๒๗,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X ๑๒)	-	-		๓๒๗,๘๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๑	นายวิฑูรย์ บำรุงไทย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐ X ๑๒)	-	-		๑๕๙,๙๖๐	
กองการศึกษา														
	พนักงานเทศบาล													
๓๒	-	-	๓๗-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๕,๓๓๐ + ๑๕,๐๐๐) / ๑๒ X ๑๒ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		๔๑๕,๖๐๐	อยู่ระหว่างการ สรรหา (กธ.)
๓๓	-	-	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๕,๓๓๐ + ๑๕,๐๐๐) / ๑๒ X ๑๒ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-		๓๙๑,๖๐๐	อยู่ระหว่างการ สรรหา (กธ.)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
กองการศึกษา											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๔	นายสิทธิศักดิ์ สมมล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๙๐,๖๘๐ (๑๕,๘๙๐ X ๑๒)	- -	๑๙๐,๖๘๐
	พนักงานครูเทศบาล										
๓๕	-	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดใหม่
๓๖	นางกัญญานี คลังเนอร์	ปริญญาโท	๓๓๖-๖-๐๘-๒๒๑๓๓-๕๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ชก.	๓๓๖-๖-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ชก.	๓๐๓,๖๐๐ (๒๕,๓๐๐ X ๑๒)	- -	๓๐๓,๖๐๐
๓๗	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	๓๓๖-๖-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูผู้ช่วย)	- -	- -	ว่างเดิม รอบบรรจุจากตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๘	นางสาวอัญญาพรณ ด้า มินเสก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐ X ๑๒)	- -	๑๙๒,๘๔๐
๓๙	นางสาวอังคณา เขียวกรง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔,๖๙๐ X ๑๒)	- -	๑๗๖,๒๘๐
๔๐	นางสาววรรณวิสา หาญเชิงชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ X ๑๒)	- (๒๐๐๐ X ๑๒)	๑๔๔,๙๖๐
๔๑	นางสาวเสงรวี ทรัพย์ผล	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	- (๒๐๐๐ X ๑๒)	๑๓๖,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน
กองการศึกษา												
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นางสาวรจนา สอดสี	ปวช.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐,๐๐๐ (๑๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลห้วยแก้วตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้รับอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลห้วยแก้ว รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลห้วยแก้วได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสุดและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยแก้วตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเทศบาลตำบลห้วยแก้วเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

เทศบาลตำบลห้วยแก้วได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม ประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้



๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลห้วยแก้วบริหารองค์การโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาลใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ

- รู้จักประมาณการรายจ่าย
- ไม่ฟุ่มเฟือย
- ไม่สุรุ่ยสุร่าย

๒. มีคารวะธรรม

- มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกต้อม เหมาะสมด้วยความจริงใจ

๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
- โปร่งใส
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานเทศบาลตำบลห้วยแก้วมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่ที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติตามหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานเทศบาลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์



ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ กลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็นการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็น ธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่ วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ นั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี



ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ที่ ๑๖๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ เพื่อให้มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้เป็นเครื่องมือในการกำหนดความต้องการอัตรากำลังคน รองรับปริมาณงาน ภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล เป็นไปอย่างถูกต้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขจนถึงปัจจุบัน) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการผู้ได้รับแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ที่ พล ๗๘๘๐๑/

วันที่

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้มีคำสั่งที่ ๑๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีไว้เป็นเครื่องมือในการกำหนดความต้องการอัตรากำลังคน รองรับปริมาณงานภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ช่วง ๓ ปีนั้น จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลห้วยแก้ว โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวภาสวรรณ แจ่มเล็ก)

กรรมการ/เลขานุการ

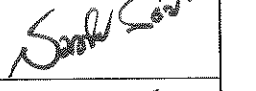
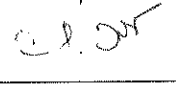
(ลงชื่อ)

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)

ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
วันที่ ๔ สิงหาคม เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประเทือง นุชบ้านป่า	นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว/ ประธานกรรมการ	
๒	พันจ่าโทอิสริยะ อินทะแสง	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว/ กรรมการ	
๓	นายสมศักดิ์ รอดวินิจ	รองปลัดเทศบาล/ กรรมการ	
๔	นางสาวศิริญา มีศรี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ กรรมการ	
๕	นายอนุพงศ์ เนาวรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง/ กรรมการ	
๖	นางสาวภาสวรรณ แจ่มเล็ก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/กรรมการและ เลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยมีคำสั่งเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ที่ ๑๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้มีหน้าที่พิจารณาแผนอัตรากำลังฯ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

ในการนี้ จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมในวันนี้

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

.....
.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ผู้เข้าประชุม

๑. นายประเทือง นุชบ้านป่า	นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. พันจ่าโทอิสริยะ อินทะแสง	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว	กรรมการ
๓. นายสมศักดิ์ รอดวินิจ	รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว	กรรมการ
๔. นางสาวศิริญา มีศรี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นายอนุพงศ์ เนาวรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวภาสวรรณ แจ่มเล็ก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายประเทือง นุชบ้านป่า ด้วยเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้มีคำสั่งที่ ๑๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายประเทือง นุชบ้านป่า	นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. พันจ่าโทอิสริยะ อินทะแสง	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว	กรรมการ
๓. นายสมศักดิ์ รอดวินิจ	รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว	กรรมการ
๔. นางสาวศิริญา มีศรี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นายอนุพงศ์ เนาวรัตน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวภาสวรรณ แจ่มเล็ก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและ เลขานุการ

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

นายประเทือง นุชบ้านป่า ลำดับต่อไปให้เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประธานกรรมการ ให้ในที่ประชุมทราบ
น.ส. ภาสวรรณ แจ่มเล็ก ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง
กรรมกร/เลขาฯ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕
แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล
จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนด
/แผนและขั้นตอน...

แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดนสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและ

/ชั่วคราว...

ชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็น การประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐหมวด เงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาล พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอน หรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็น เร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำ การวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูลทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นสาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท่านปลัดมีอะไรจะเพิ่มเติมขอเชิญค่ะ

พ.จ.ท.อิสริยะ อินทะแสง
กรรมการ

เรียนท่านนายกเทศมนตรีและกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและความ รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตาม กฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ทราบ ว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย หรือไม่

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการ กำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความ จำเป็นต้องใช้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ คาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม

- รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายประเทือง นุชบ้านป่า
ประธานกรรมการ
น.ส.ภาสวรรณ แจ่มเล็ก
กรรมการ/เลขาฯ

ขอเชิญคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่
จังหวัดพิษณุโลก ได้แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดทำตาม
คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ
โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และจะต้องให้
ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน โดยถือเป็น
ข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณา
จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่
กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องพิจารณาจัดสรร
งบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้
สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและ
แต่งตั้งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

นายประเทือง นุชบ้านป่า
ประธานกรรมการ

การที่จะกำหนดอัตรากำลังที่ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลังของแต่ละปีไว้ใน
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของแต่ละปีนั้น ในทางปฏิบัติไม่สามารถ
ทำได้ เพราะว่าการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างเช่น ปีงบประมาณ
๒๕๖๖ มีตำแหน่งที่ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และ
ผู้อำนวยการกองอีก ๓ กอง หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกองและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ที่จ่ายประจำ ก็เป็นงบประมาณจำนวนมาก ถ้านำมาตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีทั้งหมดก็จะไม่มีงบประมาณที่จะไปพัฒนาด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญ
และเป็นความต้องการของพี่น้องประชาชน เพราะทุกวันนี้งบประมาณที่ได้รับการ
จัดสรรจากรัฐบาลก็น้อยลง ก็จะพิจารณานำอัตรากำลังที่คาดว่าจะดำเนินการสรรหา
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ไปตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาอัตรากำลังจากแผน
อัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ว่าควรจะมีตำแหน่งใดเพิ่มหรือลด ในส่วนราชการ
ใด เนื่องจากมีตำแหน่งที่ว่างอยู่หลายตำแหน่ง ขอเชิญคณะกรรมการเสนอครับ

น.ส.ภาสวรรณ แจ่มเล็ก
กรรมการ/เลขาฯ

จากแผนอัตรากำลังเดิมขอเสนอเป็นรายสำนัก รายกองนะคะ
เริ่มจากสำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

(๑)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓)	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา

/สำนักปลัดฯ...

สำนักปลัดเทศบาล

(๔)	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๕)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๖)	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗)	นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๘)	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปง)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๙)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
-----	--------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑๐)	คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
(๑๑)	คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๑๒)	นักการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๑๓)	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งพนักงานเทศบาลสำนักปลัดเทศบาล ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา
ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๐ ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง

พ.จ.ท.อิสริยะ อินทะแสง
กรรมการ

เรียนท่านประธาน สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
และผู้อำนวยการกองต่างๆ จะต้องคงไว้ สำหรับตำแหน่งที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้
เป็นสายปฏิบัติครับ ซึ่งจากที่ดูแล้ว สำนักปลัดเทศบาลเอง ก็มีคนครองตำแหน่งยังไม่
ครบทุกตำแหน่งแต่ก็ยังไม่กระทบกับงานและได้ประกาศรับโอนในตำแหน่งที่ว่างแล้วครับ

นางสาวศิริญา มีศรี
กรรมการ

ตามที่ท่านปลัดเสนอมาดิฉันก็เห็นด้วยนะค่ะ เนื่องจากการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ ทางจังหวัดขอความร่วมมือให้ยึดตามแผนอัตรากำลังเดิมก่อน
เพื่อจะพิจารณาให้แผนฯ ผ่านมติให้ความเห็นชอบประกาศใช้แผนฯ ไปก่อน แล้วถ้า
อปท.ใดจะเพิ่มหรือปรับปรุงแก้ไขค่อยทำหลังจากที่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ไปแล้ว ยกเว้นกรณียุบเลิกตำแหน่งให้เสนอเข้าไปพร้อมได้เลยค่ะ ถ้าอย่างนั้น เมื่อมีมติ
ก.ท.จ. ให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แล้วเราจะมาพิจารณาแผนอัตรากำลัง
๓ ปี กันอีกทีนะค่ะ และต้องดูงบประมาณในเทศบัญญัติด้วยเพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่าย
เกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์

นายประเทือง นุชบ้านป่า
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดสงสัยหรือจะเสนอตำแหน่งใดในสำนักปลัดเทศบาล
หรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าคณะกรรมการเห็นชอบให้สำนักปลัดเทศบาล ให้คงไว้ตาม
แผนเดิม นะครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

น.ส.ภาสวรรณ แจ่มเล็ก
กรรมการ/เลขฯ

กองคลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม กำหนดตำแหน่งไว้ ๖ ตำแหน่ง
๗ อัตราดังนี้

/กองคลัง...

กองคลัง

(๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓)	นักวิชาการคลัง (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔)	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๕)	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๖)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
-----	---------------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๗)	คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
-----	-------	-------	---	-------

รวมทั้งหมดพนักงานเทศบาล กองคลัง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา และตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา วาง ๔ ตำแหน่ง

นายประเทือง นุชบ้านป่า
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง

พ.จ.ท.อิสริยะ อินทะแสง
กรรมการ

กระผมรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลังครับ ขออนุญาตชี้แจง สำหรับกองคลัง ตามกรอบเดิม ก็จะมีพนักงานอยู่ ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ด้วยพนักงานที่อยู่กระผมมีความคิดเห็นว่าภาระงานที่ต้องคลังรับผิดชอบอยู่ก็เพียงพอในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ก็ถือว่าเป็นไปอย่างเรียบร้อยดี จึงไม่มีอะไรที่เพิ่มเติม เพียงแต่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน ย้าย ในตำแหน่งที่ว่างครับ

นายประเทือง นุชบ้านป่า
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอตำแหน่งใดในกองคลังหรือไม่ ถ้าไม่มีก็เห็นชอบตามผู้อำนวยการกองคลังนะครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

น.ส.ภาสวรรณ แจ่มเล็ก
กรรมการ/เลขาฯ

กองช่าง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ตั้งไว้ ๖ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และมีตำแหน่งว่างใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

กองช่าง

(๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒)	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓)	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔)	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
(๕)	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๖)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
-----	--------------------	-------	---	-------

รวมทั้งหมดพนักงานเทศบาล กองช่าง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง

นายประเทือง นุชบ้านป่า

ขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง

ประธานกรรมการ

นายอนุพงศ์ เนาวรัตน์

ในส่วนของกองช่าง ไม่มีเพิ่มตำแหน่งลดในตำแหน่งใดในกองครับ

นายประเทือง นุชบ้านป่า

คณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มหรือตัดลดตำแหน่งใด ขอเชิญครับ

ประธานกรรมการ

พ.ท.จ.อิสริยะ อินทะแสง

กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน กระผมมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาเป็นตำแหน่งที่ว่างตั้งแต่เปลี่ยนแปลงระบบซีเข้าระบบแห่ง ให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาตลอดจนปลดลือกสรรหาโดยวิธีการประกาศรับโอน ย้าย มาโดยตลอด ซึ่งตามหนังสือจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๑๙ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงาน ผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหา ภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้ อบท. ตรวจสอบและขอความเห็นชอบเพื่อยุบเลิกตำแหน่ง กระผมมีความคิดว่าควรยุบเลิกตำแหน่งนี้ก่อน ถ้าปริมาณงานเพิ่มขึ้นเกินกว่า อัตรากำลังในกองช่าง เราปรับกรอบอัตรากำลังใหม่ครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

น.ส. ภาสวรรณ แจ้งเล็ก

กรรมการ/เลขาฯ

กองการศึกษา ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ตั้งไว้ ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา และมี ตำแหน่งว่างใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

กองการศึกษา

(๑)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
(๒)	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๖)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
(๓)	ครูชำนาญการ (คศ.๒)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
		รอกการจัดสรรจากกรมฯ

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๕)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๖)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๗)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๘)	คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-----	-------	-------	---	-------

/รวมทั้ง...

รวมทั้งหมดพนักงานเทศบาล กองการศึกษา มี ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา
มีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

นายสมศักดิ์ รอดวินิจ กรรมการ สำหรับกองการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ตั้งไว้ในปี ๒๕๕๘ ซึ่งยังไม่มีที่ได้ติดต่อประสานการโอนย้ายมาทางเทศบาลจึงต้องแจ้งให้ สก. ดำเนินการสรรหา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่เป็นตำแหน่งว่างต้องรอให้กรมฯ จัดสรรให้ในปี ๒๕๖๗ ครับ ผมจึงอยากให้คงไว้ตามแผนเดิมครับ

นายประเทือง นุชบ้านป่า ประธานกรรมการ กองการศึกษา ขอให้คงไว้ตามกรอบอัตรากำลัง ตามแผนงานเดิม มีคณะกรรมการท่านใด คิดเห็นเป็นอย่างไบบ้างครับ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

นายประเทือง นุชบ้านป่า ผมอยากทราบตอนนี้การค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละเท่าไรครับ

นายกเทศมนตรี

น.ส. ภาสวรรณ แจ่มเล็ก การค่าใช้จ่ายตามแผนที่คณะกรรมการได้เสนอมาคิดเป็นร้อยละ ดังนี้

กรรมการ/เลขาฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๓

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๗

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๓

คิดจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๕,๙๕๐,๐๐๐ บาท

และคิดเพิ่มปีละ ๕% ในปี ๒๕๖๗ และ คิดเป็น เพิ่ม ๕% ในปี ๒๕๖๘ และ คิดเพิ่ม

๕% ในปี ๒๕๖๙ ด้วยค่ะ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

นายประเทือง นุชบ้านป่า มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นนอกเหนือจากระเบียบวาระที่ได้
ประธานกรรมการ ประชุมมาแล้ว ขอเชิญครับถ้าไม่มี กระผมขอขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่าน และ
ขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวภาสวรรณ แจ่มเล็ก)

กรรมการ/เลขานุการ

จดยางงานการประชุม

พันจ่าโท

(อิสริยะ อินทะแสง)

กรรมการ

ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)

ประธานกรรมการ

รับรองรายงานการประชุม



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) พิจารณา นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลห้วยแก้วประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
เรื่อง กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลแล้ว และเพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	
๒	รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) พนักงานเทศบาล						
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	

/ลำดับที่...

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)						
พนักงานเทศบาล						
๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	
๙	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ขง.	๓๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ			๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	คนงานประจำรถขยะ				๒	
๑๔	นักรการ				๑	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์				๑	
๑๖	คนงาน				๑	
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานเทศบาล						
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	
๑๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	

/ลำดับที่...

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
กองคลัง (๐๔) พนักงานเทศบาล						
๑๙	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีความรู้			๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๓	คนงาน				๑	
๒๔	คนงาน				๑	
กองช่าง (๐๕) พนักงานเทศบาล						
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	
๒๗	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	๑	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีความรู้			๑	

/ลำดับที่...

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
กองการศึกษา (๐๘)						
พนักงานเทศบาล						
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	
๓๓	ครู	ชำนาญการ		๓๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๔	๑	
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		๓๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ			๑	
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีคุณวุฒิ			๑	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ			๓	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๘	คนงาน				๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประเทือง นุชบ้านป่า)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการ

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลแล้ว และเพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนิติการ
- (๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) งานทะเบียนพาณิชย์

/๑.๒ ฝ่ายส่งเสริม...

๑.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- (๑) งานสวัสดิการสังคม
- (๒) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริการงานคลัง ประกอบด้วย

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๔) งานพัฒนารายได้
- (๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๖) งานจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานวิศวกรรมโยธา
- (๓) งานสาธารณูปโภค
- (๔) งานสำรวจและออกแบบ
- (๕) งานควบคุมอาคาร
- (๖) งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการศึกษาปฐมวัย
 - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๑
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยแก้ว ๒
- (๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๔) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- (๕) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานแผนงานและโครงการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผน การตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการ สรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ เทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประเทือง นุชบ้านป่า)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ที่ ๓๕๖/๒๕๖๖

เรื่อง การจัดพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
ในโครงสร้างส่วนราชการ ตามประกาศกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕
และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๗ ให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ในส่วนราชการและการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ตามระยะเวลาที่กำหนดตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล
ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ก.ท.จ.พิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติ
เห็นชอบให้เทศบาลตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
และเทศบาลตำบลได้ประกาศใช้แผนฯ เรียบร้อยแล้ว โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
เป็นต้นไปนั้น

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พิษณุโลก เทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงดำเนินการออกคำสั่งจัดพนักงานเทศบาล
ตามประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
เรื่อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล
และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลห้วยแก้ว

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว

- ☒ สำนักปลัดเทศบาล
- ☐ กองคลัง
- ☐ กองช่าง
- ☐ กองการศึกษา



5

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว
 รับเลขที่ ๖๓๐๘
 วันที่ ๓๑ ต.ค. ๖๖
 เวลา ๑๐.๓๐ น.

- ☐ จากวิทยุชุมชน
- ☒ จากวิทยุชุมชน
- ☐ จากวิทยุชุมชน
- ☐ จากวิทยุชุมชน
- ☐ จากวิทยุชุมชน

สำนักงาน ก.ท.จ. พิชญโลก
 สำนักปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
 ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก
 ถนนวังใหม่ พ.ศ. ๖๕๐๐๐
 วันที่ ๓๑ ต.ค. ๖๖
 เวลา ๑๑.๓๐ น.

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ, นายกเทศมนตรีนครพิษณุโลก และนายกเทศมนตรีเมืองอรัญญิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก
 ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
 ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) ในการประชุม
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเรื่องที่เทศบาลเสนอตามอำนาจหน้าที่
 ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เพื่อทราบ และเพื่อพิจารณา ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖
 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาล

ในพื้นที่ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

๒๕๖๖ เทศบาลนครพิษณุโลก

ขอแสดงความนับถือ

- ช่างไปรษณีย์

- จักรวรรดิพิษณุโลก ได้ส่งหนังสือ สด ก.ท.จ.พิษณุโลก

๒๖
 (นางสาวประภาสรี ลอยเย็น)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

กรณี ๑/๒๕๖๖ บัดนี้วันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖

๑) ส่งมติไม่เสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ๑ เรื่อง

๓๐ เทศบาลพิษณุโลก พัฒนาพื้นที่เกษตร พ.ศ. ๖๓๕๖

๒) มติไม่เสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ๓ เรื่อง

๓ ปี (ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

๓) ส่งมติไม่เสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ๓ เรื่อง

๔) ส่งมติไม่เสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ๓ เรื่อง

๒๕๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๕๕๒๓-๒๔๔๐-๑

๑๗) ส่งมติไม่เสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ๓ เรื่อง

(นางสาวภาสกรวรรณ แฉ่งเล็ก)

๓๑.๑.๖๖
 นักบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓๑.๑.๖๖

พันจ่าโท
 (อติระ อิ่มแสง)
 ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

นายประเทือง นุชบ้านป่า

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว

บัญชีให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก
ตามมติ ก.ท.จ.พิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	เทศบาล	การแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ	การกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ	การกำหนด เลขที่ตำแหน่ง	การกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และหนังสือสั่งการ	การค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ไม่เก็บร้อยละ ๔๐)			มติ ก.ท.จ. พิษณุโลก
						ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑๓	อำเภอบางกระทุ่ม ทด. ห้วยแก้ว	✓	✓	✓	๑. กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กองการศึกษาฯ) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ยุบลีเกตุตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา นายช่างโยธา (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๗-๒-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	๓๓.๐๓	๓๒.๓๗	๓๑.๙๓	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
ความเห็นคณะกรรมการฯ กองช่าง มีอัตรากำลังประกอบด้วย ผอ.กองช่าง ๑ อัตรา หนาฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา (ว่าง) นายช่างโยธา ๑ อัตรา (ว่าง) หากยุบลีเกตุตำแหน่งนายช่างโยธา จะไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง เห็นควรไม่ให้ความเห็นชอบ									
๑๔	ทต. บางกระทุ่ม	✓	✓	✓	กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา ๒. จพง.จัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	๓๙.๘๘	๓๙.๐๙	๓๗.๔๖	เห็นชอบ เห็นชอบ
๑๕	ทต.สนวนคีรี	✓	✓	✓	กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา	๓๐.๙	๓๐.๑๗	๒๙.๔๕	เห็นชอบ
๑๖	ทต.เบ็ญภูมิ	✓	✓	✓	กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สำนักปลัด) จำนวน ๓ อัตรา ๒. จพง.ประชาสัมพันธ์ (ปง/ชง) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์ฯ จำนวน ๑ อัตรา	๓๐.๓๖	๒๙.๗๘	๒๙.๒	เห็นชอบ เห็นชอบ พบทวน
ความเห็นคณะกรรมการฯ การกำหนดตำแหน่ง จพง.ประชาสัมพันธ์ (ปง/ชง) เป็นการกำหนดตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจในฝ่ายแผนงานและงบประมาณ									
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ					เห็นควรให้ทบทวน	๓. นักจัดการงานช่าง (ปง/ชก) ฝ่ายผลิต กองประปา จำนวน ๑ อัตรา			
						๒๖.๐๓.๒๕ เห็นชอบ			

26/09/66
๕๙ กย ๖๖