



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ เทศบาลตำบล หวายเหนียวโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๔ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยคำนวณจากเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละ ๔๐ และถือปฏิบัติตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี โดย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ตามความต้องการคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นการตอบสนอง นโยบายของรัฐ เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึง ปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก

มิถุนายน ๒๕๖๖
งานกาารเจ้าหน้าที่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียว	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลห้วยเหนียวจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๘.๑ โครงสร้าง	๔๒
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว	๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียวเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลห้วยเหนียว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๑.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างให้เหมาะสม เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมเพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในภารกิจงานเทศบาลในอนาคต

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนียว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเหนียว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลห้วยเหนียวเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
				ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	-	๑
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
๓	สำนักปลัดเทศบาล	๑๒	๕	-	-	๒๔	๔๑
๔	กองคลัง	๖	-	-	-	๓	๙
๕	กองช่าง	๔	๑	-	-	๕	๑๐
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๑	-	๑	-	๔
รวม		๒๖	๗	-	๑	๓๒	๖๖

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนของเทศบาลได้มีการคำนึงถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของพนักงานออกเป็น ๒ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร ประกอบด้วย สายงานบริหาร และสายงานอำนวยการ สายงานปฏิบัติ ประกอบด้วย สายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป รวมถึงฝ่ายสนับสนุนภารกิจ ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละสายตำแหน่งสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้

* สายงานบริหาร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โครงสร้าง

ส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ดังนี้

* ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

* ตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.
- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก.
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.
- นิติกร ปก./ชก.
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.

- ครู

* ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.
- นายช่างโยธา ปง./ชง.
- เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.

* ลูกจ้างประจำ

- พนักงานวิทย์
- คนงานทั่วไป
- นักการ
- ภารโรง
- คนงานประจำรถขยะ
- ผู้ช่วยช่าง

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๘ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานทะเบียนราษฎร งานแผนและงบประมาณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม และงานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนทั้งหมด ๔๑ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๕ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน - อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๔ อัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน และงานพัฒนารายได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๘ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรากำลัง
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน - อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว มีความต้องการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง

๓. กองช่าง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานสาธารณูปโภค งานแบบแผนและก่อสร้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๐ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรากำลัง
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน - อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่าง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๒ งาน ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน

๒) อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีงานในความรับผิดชอบทางด้านตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ งาน ได้แก่ งานบริหารการศึกษา

๒) อัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด ๔ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีงานในความรับผิดชอบทางด้านงานบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ดูแลเด็กเล็ก เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกิดไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว เป็นเทศบาลสามัญ ตำแหน่งปลัดเทศบาล นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เป็นไปอย่างเหมาะสมกับขนาดของเทศบาล หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๑	พนักงานเทศบาล	-	๑	-
๒	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๒
๓	พนักงานจ้าง	-	-	-

ผลกระทบจากการเกษียณอายุของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. ผลกระทบต่อการบรรลุภารกิจหลักของเทศบาล

การสูญเสียความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของเทศบาล ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการให้บริการประชาชน อันเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งประเภท บริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตลอดจนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของเทศบาลในการนำนโยบายของผู้บริหารสู่การปฏิบัติงานให้บริการประชาชนเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ

๒. ผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

ผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากหากจำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกษียณอายุราชการในแต่ละปีมีจำนวนมา และเป็นตำแหน่งที่อยู่ในสายงานสำคัญๆ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญงาน มีความเชี่ยวชาญ ทั้งความรู้และความสามารถ ทำให้มีผลกระทบต่อการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ สู่การปฏิบัติภารกิจหลักของเทศบาล

ข้อเสนอแนะ

๑. การสรรหา

ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งมีภารกิจในการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและอำนวยการไว้ เตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนการบรรจุบุคคลเข้ามาทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการให้สอดคล้องกับช่วงเวลาและความต้องการ และภารกิจหลักของเทศบาล

๒. การพัฒนา

ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลาย อาทิ การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นโดยกำหนดให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการ หรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะ on the job training การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการสอนงาน การทำงานในรูปแบบ partner หรือ buddy สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งนอกจากจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการทำงาน ยังส่งผลต่อการอำนวยการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ให้อยู่ในระบบและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๔ ราย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ต้องการให้เทศบาลนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
๒. ต้องการให้เทศบาลมีสวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล
๓. ต้องการให้หน่วยงานมีการวางแผนแนะนำและสอนงานอย่างเป็นระบบ
๔. ต้องการให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ใกล้เคียง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ อัตรา (รวมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๓๓ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบอัตรากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณใกล้เคียงกันและมีสัดส่วนประชากรใกล้เคียงกัน จำนวน ๒ แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

โครงสร้างส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลัง		
ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ทต.ห้วยเหนือ	ทต.ท่ามะกา	ทต.ลูกแก
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		๑	๑	๑
- หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑
๑. สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	-	๑	-
	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑
	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑
	จพง.ป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑
	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑
	เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	-
	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑
	ครู	๒	๑	๒
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑
	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	-
	นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	-	-	๑
	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	-	๑
๒. กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง	-	๑	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	๑
	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	-	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๒
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	-
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	๑
	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	-	-
	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒	๑
	เจ้าพนักงานประปา	-	-	-
๓. กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	-
	สถาปนิก ปก./ชก.	-	๑	-
	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑
	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๑
	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๒
๔. กองสาธารณสุข	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	-	๑	๑
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	-	๑	-
	นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑
	รวม	๒๔	๓๑	๓๑
	ลูกจ้างประจำ	๗	๙	๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๙	๖
	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๒	๓๖	๑๑
	รวม	๖๔	๘๕	๕๑
	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖	๔๕,๖๗๕,๐๐๐	๗๐,๕๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๑,๕๐๐
	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๑๕,๖๘๑,๓๕๔	๒๔,๒๗๓,๐๐๐	๑๗,๘๐๔,๐๐๐
	ร้อยละ	๓๔.๓๓	๓๔.๔๓	๓๕.๑๑

สรุปผลการวิเคราะห์ จากการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่ามะกา และเทศบาลตำบลลูกแก ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีสภาพพื้นที่ใกล้เคียง และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มีอัตราที่ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อดูจากงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว พบว่า เทศบาลตำบลห้วยเหนือไม่มีส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เมื่อดูในภาพรวม เทศบาลตำบลห้วยเหนือไม่มีตำแหน่งที่มีนัยสำคัญ ตำแหน่งสถาปนิก ปก./ชก. ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ยังมีความต้องการในการขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม อีกจำนวน ๒ - ๓ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณของเทศบาลที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดและนโยบายของผู้บริหาร แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล จึงต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นมากำหนดเป็นตำแหน่งใหม่ที่มีความจำเป็นแทน สำหรับกรณีตำแหน่งว่างยังไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้สรรหาโดยวิธีการรับโอนจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทำให้งานราชการของเทศบาลบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อประชาชน และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๓.๘ เทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลห้วยเหนียว

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

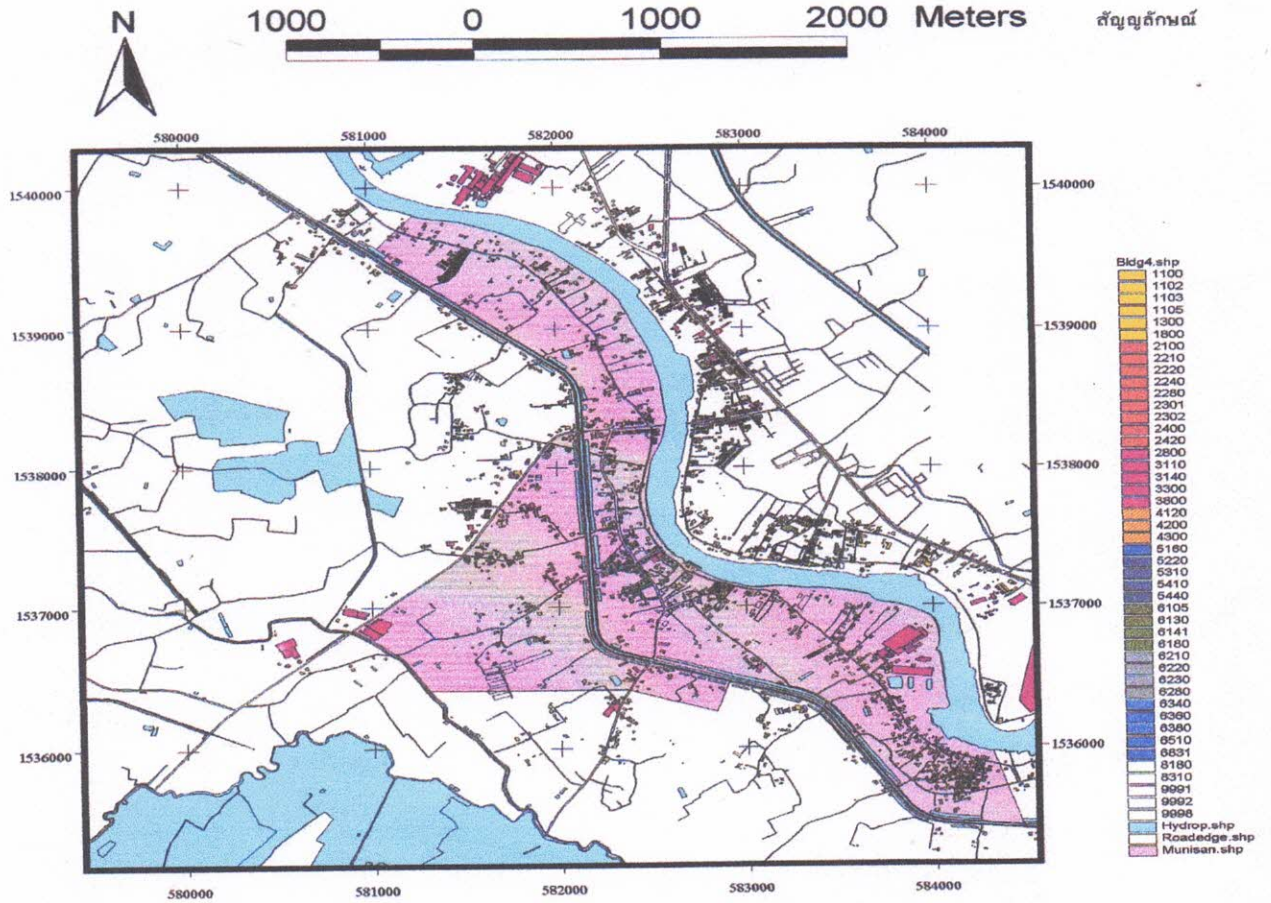
เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ตั้งอยู่ในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๑๐๑ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดกาญจนบุรีประมาณ ๓๘ กิโลเมตร มีพื้นที่ในเขตปกครองทั้งหมด ๓.๖๓ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลห้วยเหนียว จำนวน ๗ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑	ชุมชนศาลเจ้าตึก
หมู่ที่ ๒	บ้านห้วยเหนียว
หมู่ที่ ๓	ชุมชนอพลโล่
หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยเหนียว
หมู่ที่ ๕	บ้านวังทอง
หมู่ที่ ๖	บ้านทับซุง
หมู่ที่ ๗	ชุมชนบ้านวังทอง

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแสนตอ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเขาสามสืบบาทและตำบลพงดึก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	แม่น้ำแม่กลอง
ทิศตะวันตกติดต่อกับ ทางหลวงสายท่ามะกา-ตำบลหนองตากยา		

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำแม่กลอง โดยมีแม่น้ำแม่กลองไหลผ่านทางด้านทิศตะวันออกของตำบล สภาพทั่วไปเหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศร้อนชื้น อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุม แบ่งเป็น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน - เดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน - เดือนมกราคม

อุณหภูมิสูงสุด ๔๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุด ๑๓ องศาเซลเซียส มีลักษณะภูมิอากาศร้อน

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพของดินในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นดินที่มีศักยภาพสูงปานกลางถึงสูงมาก ลักษณะของดินเป็นดินเหนียวและดินร่วนซึ่งเกิดจากการทับถมของดินตะกอน จึงมีความอุดมสมบูรณ์มาก มีการระบายน้ำที่เร็ว เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว พืช ผัก ผลไม้

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีสถานศึกษาจำนวน ๔ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลห้วยเหนียว, โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปณสิริวิทยา”, โรงเรียนทิพย์พิทยา และ ศูนย์การศึกษา अनอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๔.๒ สาธารณสุข

การให้บริการสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยเหนียว ตั้งอยู่บริเวณถนนเทศบาลฯ

ขอยบ หมู่ที่ ๔ ตำบลห้วยเหนียว

๔.๓ อาชญากรรม (ข้อมูลสถิติจากสถานีตำรวจภูธรท่ามะกา)

- พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน	๙	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน	๕	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน	๑๐	ราย

๔.๔ ยาเสพติด (ข้อมูลสถิติจากสถานีตำรวจภูธรท่ามะกา)

- พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน	๒๖	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน	๑๒	ราย
- พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน	๑๖	ราย

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ได้จัดให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้พิการ โดยกำหนดให้มีการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ และเบี้ยผู้พิการเป็นประจำทุกเดือน

๕ ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวสามารถติดต่อระหว่างชุมชนได้สะดวก โดยมีเส้นทาง

คมนาคมสายสำคัญ ดังนี้ - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๓

- ถนนสายท่ามะกา-หนองตากยา
- ถนนเทศบาลสายกลางหอนาฬิกา
- ถนนสายห้วยเหนียว-แสนตอ

สภาพถนนโดยส่วนใหญ่อยู่ในสภาพดี พื้นผิวจราจรเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและมีถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตเป็นบางสายสามารถใช้ในการเดินทางสัญจรไป-มาและขนส่งสินค้าทางการเกษตรได้อย่างสะดวก

๕.๒ การไฟฟ้า

ได้รับการบริการกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดกาญจนบุรี สาขาอำเภอท่ามะกา อย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกครัวเรือน และมีการให้บริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะตามถนนสายต่างๆในเขตเทศบาล

๕.๓ การประปา

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีกิจการประปาเทศบาล ประชากรประมาณร้อยละ ๔๐ อาศัยน้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอท่ามะกา ร้อยละ ๖๐ ใช้น้ำบาดาลที่แต่ละครัวเรือนขุดเจาะเอง และจากประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ ๔ และหมู่ที่ ๗ เพื่อใช้สำหรับการอุปโภคและบริโภค

๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลไม่มีบริการโทรศัพท์สาธารณะตามแหล่งชุมชนต่างๆ เพราะประชาชนมีโทรศัพท์ตามบ้านและโทรศัพท์มือถือใช้เป็นส่วนใหญ่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีที่ทำการไปรษณีย์ ประชาชนในเขตเทศบาลใช้บริการด้านการสื่อสารจากที่ทำการไปรษณีย์ข้างที่ว่าการอำเภอท่ามะกา และไปรษณีย์เอกชน ซึ่งตั้งอยู่ไม่ไกลนัก การขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์ สามารถจัดส่งได้ทั้งทางไปรษณีย์, การขนส่งโดยรถประจำทาง และโดยบริษัทขนส่งสินค้าที่ให้บริการจัดส่งสินค้า วัสดุและครุภัณฑ์ต่างๆ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักที่สำคัญของประชาชนในเขตเทศบาล พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ อ้อย ข้าวโพด ข้าว พืชผักและผลไม้

๖.๒ การประมง

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีการทำอาชีพประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียวไม่มีฟาร์มปศุสัตว์

๖.๔ การบริการ

มีการทำธุรกิจบริการประเภทซ่อมรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจการขนส่ง รถบรรทุก ธุรกิจการค้าวัสดุก่อสร้าง และธุรกิจปั้มน้ำมัน

๖.๕ การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนหย่อนใจของตำบลห้วยเหนียว คือ “อุทยานมัจฉาวังสังกะวาด” บริเวณทำนน้ำหน้าวัดห้วยเหนียว มีปลาชุกชุมมากประชาชนทั้งภายในเขตเทศบาลและใกล้เคียงมาพักผ่อนและให้อาหารปลาเป็นประจำ

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนียว มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ โรงงานผลิตแผ่นใยไม้อัด, โรงงานเย็บผ้า, โรงงานผลิตท่อลมโลหะ และ โรงงานผลิตปุ๋ย

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การพาณิชย์ ในเขตเทศบาลมีการทำธุรกิจค้าขายไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นกิจการประเภทเบ็ดเตล็ด, ของชำ, ขายอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อการยังชีพ ปัจจุบันมีร้านค้าในเขตเทศบาล

- กลุ่มอาชีพในเขตเทศบาล ได้แก่ กลุ่มผลิตน้ำดื่มชุมชนอพอลโล่ และกลุ่มสตรีแปรรูปสมุนไพรภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๘ แรงงาน

ในเขตเทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานคนไทยในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง รวมถึงแรงงานคนต่างชาติ ประกอบด้วย แรงงานประเทศพม่า ประเทศลาวและประเทศกัมพูชา

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีศาสนสถานในเขตเทศบาล คือ วัดห้วยเหนือ และศาลเจ้าตึก

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีสำคัญ ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทงและประเพณีแห่เทียนพรรษา งานประจำปี ได้แก่ งานเจ้าพ่อช้างพัน ของชุมชนชาวมอญ หมู่ที่ ๗ ตำบลห้วยเหนือ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในเขตเทศบาลใช้ภาษาไทยภาคกลางเป็นหลัก มีบางส่วนที่ใช้ภาษามอญในการสื่อสารในกลุ่มชาติพันธุ์ด้วยกัน

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

เทศบาลตำบลห้วยเหนือมีแม่น้ำแม่กลองไหลผ่านทางทิศตะวันออกของพื้นที่

๘.๒ ป่าไม้

เทศบาลตำบลห้วยเหนือไม่มีป่าไม้อยู่ในเขตพื้นที่

๘.๓ ภูเขา

เทศบาลตำบลห้วยเหนือไม่มีภูเขาอยู่ในเขตพื้นที่

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยเหนือมีแม่น้ำแม่กลองเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ

๙. อื่นๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์พหุต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชน ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนابرลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทางรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่ และ

๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความ เป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ทิศทางการอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล (๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศและกองทัพ (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษา ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงาน และน้ำ (๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่นวาระนามมากขึ้น
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและ เอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกร รายย่อยให้ปรับไปสู่วิธีแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง ภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มี ศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์ การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการ สุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ ไทยพัฒนา และยกระดับผลิต ภาคแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมสู่สากลยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณ ชายฝั่งทะเล ตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและ บริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน อาหาร สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติ ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการ เชื่อมโยงและสร้างความสมดุลของความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจต่างๆ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค สนับสนุนการเปิดการค้าเสรี และสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศต่อส่วนต่างๆ และสาธารณชนไทย
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลง ระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ปี ๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการให้บริการสาธารณสุขอย่างครบวงจร ทัวถึง และทันต่อสถานการณ์
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและทักษะการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์แก่กลุ่มเสี่ยงเพื่อลดปัญหายาเสพติด อาชญากรรม และแม่วัยใส
๔. พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากขยะและการจัดการขยะ
๒. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลคุณภาพน้ำผิวดิน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลรักษาป่าและสัตว์ป่าโดยการใช้เทคโนโลยีและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. พัฒนาสถานประกอบการสู่อุตสาหกรรมสีเขียว
๕. ส่งเสริมการใช้วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรเป็นพลังงานทดแทน
๖. ส่งเสริมการสร้างกฎระเบียบเพื่อควบคุมและกำจัดสิ่งทีก่อให้เกิดมลภาวะทุกรูปแบบ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยการผลิต เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรทั่วไป เกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันเกษตรกรและเชื่อมโยงเกษตรกรและสถาบันการเกษตรเข้ากับตลาดและผู้แปรรูปสินค้าเกษตร
๓. พัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตรและแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่การผลิตด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวอัตลักษณ์คุณค่าสูงและเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทุกด้านให้ได้มาตรฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รองรับนักท่องเที่ยวคุณภาพ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านกายภาพและด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มสะดวก สะอาด ปลอดภัย และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล
๓. พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าของฝาก ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ส่งเสริมการลงทุนของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศนักท่องเที่ยวเป้าหมาย

๕. ส่งเสริมการทำตลาดด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการการค้า และการลงทุน

๒. ส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่อื่นในจังหวัด

๓. ส่งเสริมให้นักลงทุนในจังหวัดกาญจนบุรีมีการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน

๔. ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการขยายการค้าและการลงทุนทั้งในจังหวัดและระหว่างประเทศ

๕. ส่งเสริมการพัฒนาการค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

ปลูกจิตสำนึกประชาธิปไตย พัฒนารายได้สู่โครงสร้างพื้นฐาน มุ่งมั่นระบบเศรษฐกิจพอเพียง แปลงเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมคืนสู่สมดุล สนับสนุนเทคโนโลยีและการศึกษา ใช้ธรรมาภิบาลเป็นหลักบริหาร

๒. ยุทธศาสตร์

๒.๒.๑ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง

๒.๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ

๒.๒.๓ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๔ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๒.๒.๕ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษาและสังคม

๒.๒.๖ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒.๒.๗ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งและการขับเคลื่อนขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย

๒.๒.๘ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาเด็กปฐมวัย (แรกเกิดถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ ๑)

๒.๒.๙ ยุทธศาสตร์ด้านการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและคนด้อยโอกาส

๓. เป้าประสงค์

๒.๓.๑ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมือง ด้วยการให้บริการพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ดี

๒.๓.๒ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๒.๓.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๔ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

๔. ตัวชี้วัด

๒.๔.๑ ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ

๒.๔.๒ ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๔.๓ ร้อยละของการพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอยที่ดีขึ้น

๒.๔.๔ ร้อยละของเด็กเยาวชนที่ได้รับการบริการทางการศึกษาที่ดีขึ้น

๒.๔.๕ ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาล

๕. คำเป้าหมาย

- ๒.๕.๑ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมือง ด้วยการให้บริการพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ดี
- ๒.๕.๒ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๕.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม
- ๒.๕.๔ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

๖. กลยุทธ์

- ๒.๖.๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.๖.๒ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๖.๓ พัฒนาระบบบริการทางสังคม
- ๒.๖.๔ เสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพของประชาชน
- ๒.๖.๕ การปฏิรูปการศึกษาและจิตสำนึกทางวัฒนธรรม
- ๒.๖.๖ พัฒนาระบบบริการทางสังคมและการจัดสวัสดิการ
- ๒.๖.๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๒.๗.๑ การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ
- ๒.๗.๒ ความผาสุกและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

- ๒.๘.๑ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ด้าน	ปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อสำคัญ
การเมือง	รัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ความไม่ชัดเจนในการแบ่งภารกิจระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
เศรษฐกิจ	ประชาชนมีโอกาสผลิตสินค้าหรือพืชผลการเกษตรได้ดี ไม่มีความชัดเจนในการส่งเสริมการผลิตและการตลาด ไม่มีตลาดรองรับและหน่วยระดับภูมิภาค ไม่เชื่อมโยงบูรณาการอย่างแท้จริง ประชาชนไม่ได้รับความช่วยเหลือ กรณีมีปัญหาเกิดขึ้นเกี่ยวกับการผลิตหรือการตลาด ปัญหาผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐาน การจัดสรรงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อย ต้องการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
สังคมและวัฒนธรรม	เป็นการรวบรวมพลังเพื่อเป็นฐานในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เทคโนโลยี	ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยเอื้อให้การปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ระบบอินเทอร์เน็ตช่วยให้การติดต่อและค้นหาข้อมูลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ด้าน	ปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อสำคัญ
บุคลากร	บุคลากรมีไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่
เงินหรืองบประมาณ	มีงบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจ
วัสดุ - อุปกรณ์	สามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น แต่จำกัดตามงบประมาณ
หลักการบริหาร	สามารถบริหารจัดการให้มีเอกภาพได้ด้วยตนเอง กรอบภารกิจในการปฏิบัติมีมาก สามารถสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้เอง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณช่วยเหลือ (เงินอุดหนุน) ได้รับการจัดสรรน้อย เนื่องจากใช้จัดสรรตามรายประชาชน ประกอบกับรายได้จัดเก็บเองก็มีจำนวนน้อย เนื่องจากไม่มีการออกเทศบัญญัติหรือระเบียบเทศบาล ที่จะจัดเก็บรายได้ประเภทหรือชนิดใหม่ที่ยังไม่เคยจัดเก็บ

๒. ค่าใช้จ่ายของบุคลากรสูงเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

๓. บุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆด้าน ทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ

๔. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๕. กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น ไม่มีความเข้มแข็ง

๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณค่อนข้างน้อย

๗. ปัญหาขยะมีจำนวนมาก และปัญหาการคัดแยกขยะ

๘. ขาดการวางผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

๙. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนกับการจัดทำแผนพัฒนาค่อนข้างน้อย

๑๐. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างไม่ทั่วถึงทุกส่วนราชการ

๑๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามเป็นที่นิยมและมีชื่อเสียง

๑๒. การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงแต่ผลผลิตน้อย (ทำมางได้น้อย)

๑๓. ประชาชนมีรายได้น้อย และมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ และค่าครองชีพสูงขึ้น-

โอกาส (Opportunities)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (แม่น้ำแม่กลอง) และคูคลอง ลำประโดงจำนวนมากสภาพพื้นที่เป็นร่องสวนน้ำไหลผ่านตลอดปี
๒. มีโบราณสถานเก่าแก่และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด
๓. ประชาชนศรัทธาภาพพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
๔. การคมนาคมสะดวกและไม่ไกลจากกรุงเทพมหานครมากนัก
๕. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามของจังหวัด
๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น
๗. การถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๘. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลอย่างเต็มที่ในการนำโครงการพัฒนาหรืองบประมาณดำเนินการในพื้นที่
๙. โครงการช่วยเหลือต่างจากทางภาครัฐ การแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐบาล

อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดมลภาวะทางน้ำเนื่องจากการปล่อยน้ำเสียจากโรงงาน และน้ำเสียจากแหล่งชุมชน
๒. แหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาให้เป็นสากลทั่วไป
๓. ประชากรในวัยทำงานทิ้งถิ่นฐานไปประกอบอาชีพอื่นต่างถิ่น ส่วนใหญ่ที่อยู่ในพื้นที่จะเป็นผู้สูงอายุอาการป่วยเรื้อรังและเป็นผู้ป่วยติดเตียง ในขณะที่วัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น
๔. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของเอกชนไม่สามารถเข้าไปพัฒนาได้อย่างทั่วถึงเท่าที่ควร
๕. มีข้อจำกัดด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย
๖. ปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมาย
๗. การขาดแคลนแรงงาน ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
๘. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศเปลี่ยนแปลง ผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง
๙. ภาคการเกษตรไม่ได้รับการพัฒนา ต้นทุนการเกษตรสูง ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ (ทำมากได้น้อย)
๑๐. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๑๑. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ
๑๒. สถานการณ์การผลิตข้าวของโลกคาดการณ์ยาก การแข่งขันสูง
๑๓. ปัญหาค่าครองชีพมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา

เทศบาลตำบลห้วยเหนือได้สำรวจปัญหา ความต้องการของประชาชนโดยข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนในเขตเทศบาล ผ่านการนำเสนอจากกรรมการชุมชน / กรรมการพัฒนาประจำหมู่บ้านและจากการออกรับฟังปัญหาจากราษฎรโดยตรงของคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และเจ้าหน้าที่ของเทศบาล สรุปได้ ดังนี้

๑. สภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชน

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลได้มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค จัดทำระบบประปาผิวดิน จัดทำระบบประปาตลอดจนพัฒนาแหล่งน้ำเทศบาลตำบลห้วยเหนือมีโครงการ/แผนงานที่ต้องจัดเตรียมไว้ ทำให้ภารกิจของเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้นและความต้องการอันเร่งด่วนของประชาชน ที่ยังต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงอีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีแนวโน้มงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น โดยเทศบาลตำบลห้วยเหนือจะจัดทำโครงการที่ประชาชนเดือดร้อนและมี ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเป็นหลัก

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหาความต้องการของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้ดังนี้

๑. ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล
๒. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ตามถนนทุกสาย
๓. ต้องการวางระบายน้ำที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๔. ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อกักน้ำไว้ใช้ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
๕. ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค
๖. ต้องการสำนักงานเทศบาลที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน
๗. ต้องการขยายไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๘. ต้องการสถานีดับเพลิงในชุมชน
๙. ต้องการสวนสาธารณะเพื่อใช้เป็นที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
๑๐. ต้องการลานกีฬาเพื่อใช้ทำกิจกรรมการกีฬาภายในชุมชน
๑๑. ต้องการให้มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจังและเด็ดขาด
๑๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๓. ต้องการให้มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๕. ต้องการเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๖. ต้องการให้สงเคราะห์คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๗. ต้องการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๘. ต้องการให้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๑๙. ต้องการให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน เด็กและเยาวชน และสตรี

๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา และทำไร่อ้อย และประกอบอาชีพค้าขายในชนบทไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม และร้านค้าขนาดใหญ่ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีการจ้างงานในชุมชนเพียงเล็กน้อยเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนใหญ่ก็จะว่างงานและไม่มีอาชีพเสริมทำ ให้รายได้ต่อหัวของประชาชนอยู่เกณฑ์ต่ำ เทศบาลมีแผนงาน/โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุก ๆ ด้าน และส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยว โดยจัดในรูปแบบของงานประเพณีต่าง ๆ และพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นแหล่งท่องเที่ยว

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. ต้องการให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ต้องการให้มีการจัดงานประเพณีที่ยิ่งใหญ่ และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้

อยู่ในสภาพที่ดี

๔. ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ ๆ
๕. ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์
๖. ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ
๗. ต้องการให้มีธนาคารพาณิชย์

จากปัญหาความต้องการทางด้านเศรษฐกิจจะเห็นได้ว่าท้องถิ่นมีความต้องการที่จะมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งเทศบาลได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล

๑.๓ ด้านสังคม

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยเหนียวเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้โครงสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้เป็นอย่างดี

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้สืบไป
๒. ต้องการเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติดและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง
๓. ต้องการให้เทศบาลทำงานให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๔. ต้องการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลจากฝ่ายสาธารณสุขโดยเท่าเทียมกัน
๕. ต้องการให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
๖. ต้องการให้เป็นชุมชนตัวอย่างที่ปลอดภัย

๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลห้วยเหนือเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้รับ การยกฐานะ จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีบุคลากร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. สมาชิกสภาเทศบาลจำนวน	๑๒ คน
- ฝ่ายสภาเทศบาล	๑๒ คน
- ฝ่ายบริหาร	๔ คน
๒. พนักงานเทศบาล	๒๑ คน
๓. พนักงานครูเทศบาล	๒ คน
๓. ลูกจ้างประจำ	๗ คน
๔. พนักงานจ้าง	๓๓ คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๓๒ คน

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๒. ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน,การวางแผน,เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด
๓. ต้องการการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๔. ต้องการให้เจ้าหน้าที่พนักงานเทศบาล ปฏิบัติตนกับผู้มาติดต่อราชการประดุจญาติมิตรให้ความเป็นกันเอง
๕. ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารืออย่างจริงจังจากเจ้าหน้าที่

(๑) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ดิน เป็นดินที่มีศักยภาพสูงปานกลางถึงสูงมากและลักษณะทั่วไปเป็นดินเหนียวและดินร่วนซึ่งเกิดจากการทับถมของดินตะกอนพัฒนา จึงมีความอุดมสมบูรณ์มากมีการระบายน้ำที่เร็วเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว พืช ผัก ผลไม้
- คุณภาพของดินดีเพาะปลูกข้าวและพืชไร่ได้ผลดี
- น้ำ แหล่งน้ำเพียงพอแก่การอุปโภคบริโภคมีแหล่งน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล หน้าฝนจึงทำให้น้ำท่วมขังได้ง่าย และน้ำใต้ดินมีปริมาณเพียงพอ
- ป่าไม้ เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไร่
- อากาศ เนื่องจากไม่มีโรงงานในพื้นที่ ประกอบกับเทศบาลเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบททำให้มีอากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษทางอากาศด้านสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาน้ำเสีย ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาเนื่องจากยังเป็นชุมชนเล็ก ๆ และน้ำยังสามารถระบายกำจัดได้ดี อนาคต เทศบาลได้วางแผนทำรางระบายน้ำและบ่อกำจัดน้ำเสีย เพื่อแก้ปัญหาแล้ว
- ปัญหาเสียงรบกวน ปัจจุบันยังไม่ประสบปัญหา เนื่องจากในพื้นที่ยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางเสียงได้

(ข) ปัญหาความต้องการของชุมชน

๑. ต้องการระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย และมีระบบทำลายที่ถูกสุขลักษณะเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคและสุขอนามัยของประชาชน

๒. ต้องการระบบตรวจสอบ / จัดการในด้านมลพิษทางอากาศ เพื่อความปลอดภัยของ ประชาชน
ในอนาคต

๓. ต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชน หรือสนามกีฬาของอำเภอ

๔. ต้องการให้ชุมชนพื้นที่สีเขียวขึ้น โดยให้ชุมชนร่วมกันปลูกไม้ผลในครัวเรือนทุกครัวเรือน

๕. ต้องการระบบกำจัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน

๖. ต้องการให้มีระบบตรวจสอบ / จัดการเกี่ยวกับมลพิษทางเสียง

๗. ต้องการให้มีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของชุมชนให้น่าอยู่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๑.๑ การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสและอุปสรรค () ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนที่เป็นปัจจุบันภายในของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">- เป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง มีความสัมพันธ์ในลักษณะเครือญาติ เนื่องจากระบบเครือญาติ- บุคลากรของเทศบาล มีความตั้งใจและเสียสละในการทำงานสูง และสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ได้- ผู้บริหารของเทศบาลมีการยอมรับระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทำให้มีปัญหาในการทำงานน้อย- มีการทำงานและการประสานงานกันเป็นอย่างดีระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการอื่น ที่เกี่ยวข้อง- เป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ อยู่ห่างจากตัวจังหวัด เป็นเส้นทางผ่านของหลายอำเภอข้างเคียง- มีการรวมตัวกันของกลุ่มที่เข้มแข็ง สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของราชการ และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นชื่อให้แก่ท้องถิ่นได้	<ul style="list-style-type: none">- การใช้อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจน เนื่องจากไม่เข้าใจระบบมีปัญหาในเรื่องการสั่งการว่ากระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่- ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ- จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการทำงาน- การบริหารงานของเทศบาล มีการทำงานในลักษณะของงานประจำ สูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของเทศบาลในระยะยาว- มีการว่างงานหลังฤดูทำนาทำไร่ โดยอพยพเข้าไปทำงานในเมืองและต่างประเทศจำนวนมาก ส่งผลให้สถาบันครอบครัวล่มสลาย มีการแพร่หลายของค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันกันในด้านวัตถุสูง

๑.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ สรุปลงได้ดังนี้

โอกาส	ข้อจำกัดหรืออุปสรรค
<ul style="list-style-type: none">- การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน- รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดีมีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน- มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจน การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น- เศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บรายได้เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none">- นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร- มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ- ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน- สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและโรคเอดส์- การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ

๑.๓ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย

๑.๓.๑ อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจำแนกเป็น ดังนี้

ก. หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ข. หน้าที่อาจเลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีการบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์
๑๐. การส่งเสริมกีฬา
๑๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๖. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๗. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสถานอื่น ๆ

๑๘. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อม

๑๙. การผังเมือง
๒๐. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๑. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๒. การควบคุมอาคาร

๒๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๑.๗.๒ อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามท และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขภิบาล และการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุขภิบาล
๖. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๔. การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๑.๗.๓ ภารกิจของเทศบาลตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจการให้บริการสาธารณะที่จะต้องถ่ายโอนให้ท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ด้าน คือ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) ของ พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๑.๒ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๓ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๔ การควบคุมอากาศ (มาตรา ๑๖ (๒๘) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๕ การผังเมือง

๑. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๒ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๓ การสาธารณสุข การอนามัย และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๑.๔ ส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๑.๕ การส่งเสริมอาชีพ

๑.๖ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๑๖(๓๐) ของพ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑.๗ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๒. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๘ ด้านการบริการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๙ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๘) ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลห้วยเหนือจะดำเนินการ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเหนือตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตามกฎหมายอื่น เทศบาลตำบลห้วยเหนือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามต้องการของประชาชน จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒) จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเทศบาลสามารถที่ทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมหมดทุกด้าน โดยมีข้อจำกัดก็เพียงงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ จากการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค,กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับต่างๆ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลห้วยเหนือสามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และวางระบายน้ำ

การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก,สตรี,คนชราและผู้ด้อยโอกาส

การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

การจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

การควบคุมอาคาร

ภารกิจรอง

การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การดูแลรักษาที่สาธารณะ

การจัดการให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

การให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมโรงฆ่าสัตว์

การผังเมือง

การจัดการดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดหรือแห่งใดความพร้อมในการรับโอนอำนาจหน้าที่ในภารกิจ ให้ดำเนินการถ่ายโอน ภายใน ๔ ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดที่ไม่สามารถที่จะรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจภายใน ๔ ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน ๑๐ ปี โดยภารกิจที่ถ่ายโอนประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------------------------	-------	---	-------

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานเทศบาล

นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
----------------------------	-------	---	-------

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------------	-------	---	-------

ลูกจ้างประจำ

นักการ	จำนวน	๑	อัตรา
--------	-------	---	-------

ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
--------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
------------------	-------	---	-------

คนงาน	จำนวน	๔	อัตรา
-------	-------	---	-------

งานการเจ้าหน้าที่

พนักงานเทศบาล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-------	-------	---	-------

งานแผนและงบประมาณ			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
งานประชาสัมพันธ์			
พนักงานเทศบาล			
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
งานสวัสดิการสังคม			
พนักงานเทศบาล			
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
งานทะเบียนราษฎร			
พนักงานเทศบาล			
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
งานบริหารการศึกษา			
พนักงานเทศบาล			
ครู	จำนวน	๒	อัตรา
ลูกจ้างประจำ			
คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
พนักงานเทศบาล			
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ			
พนักงานวิทยุ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
คนงานประจำรถดับเพลิง	จำนวน	๗	อัตรา
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ			
คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	จำนวน	๒	อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๔	อัตรา
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
งานบริหารงานทั่วไป			
พนักงานเทศบาล			
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
งานพัสดุและทรัพย์สิน			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
งานการเงินและบัญชี			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
งานพัฒนารายได้			
พนักงานเทศบาล			
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป			
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	จำนวน	๑	อัตรา
คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
งานแบบแผนและก่อสร้าง			
พนักงานเทศบาล			
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา

งานสาธารณูปโภค

พนักงานเทศบาล

นายช่างโยธาชำนาญงาน

จำนวน

๑

อัตรา

ลูกจ้างประจำ

ผู้ช่วยช่าง

จำนวน

๑

อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์

จำนวน

๑

อัตรา

คนงาน

จำนวน

๒

อัตรา

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์

จำนวน

๑

อัตรา

คนงาน

จำนวน

๑

อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบการตรวจความถูกต้องของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ด้วยเทคนิคการและวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปปริมาณมากน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการควบคุมภายในและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สิน การบริหารงานด้านต่างๆของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด เสนอแนะเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายหรือการทุจริตรั่วไหลเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินต่างๆของเทศบาล สอบทานระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ/หรือระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่ราชการกำหนดเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบาย ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารท้องถิ่น และปลัดเทศบาลเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ สอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานเทศบาล

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

จำนวน

๑

อัตรา

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ อัตรา ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลห้วยเหนือ ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีนโยบายไม่แน่ชัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
๒. บุคลากรขาดการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. การร้องเรียน การบุกรุกเขตพื้นที่สาธารณะ
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนที่แน่นอน
๕. ขาดความร่วมมือระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่ใช่ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๖. ขาดการบริหารจัดการองค์ความรู้ ขาดการถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลห้วยเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา พนักงานเทศบาล ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓๓ อัตรา และปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักจัดการบริหารงานทั่วไป ปก./ชก. สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. กองช่าง ๑ อัตรา ซึ่งยังคงอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ทำให้การปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปของสำนักปลัดเทศบาล และงานวิศวกรรม กองช่าง มีความล่าช้า กระทบกับการบริหารงาน และการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้ประชาชน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ

เนื่องด้วยในครั้งนี้นักยังไม่สามารถที่จะขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.กาญจนบุรี กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งใด ๆ ได้ จำเป็นให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งถัดไป เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงานของเทศบาลตำบลห้วยเหนือมีความเหมาะสม และเป็นการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลห้วยเหนือ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลห้วยเหนือพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๙ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔.๒ งานควบคุมภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔.๒ งานควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของพนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมกรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผลการวิเคราะห์ตามแบบที่กำหนด

เทศบาลตำบลห้วยเหนียว ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเหนียว

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๙ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานทะเบียนราษฎร งานแผนและงบประมาณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานนิติการ และงานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนทั้งหมด ๒๙ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๖ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๘ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว มีความต้องการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุเพิ่ม ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๑) มีงานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๔ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานสาธารณูปโภค งานแบบแผนและก่อสร้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่าง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว งานวิศวกรรม มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงาน และคุณภาพงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๒ งาน ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน

๒) อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีงานในความรับผิดชอบทางด้านตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑ งาน ได้แก่ งานบริหารการศึกษา

๒) อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๔ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีงานในความรับผิดชอบทางด้านงานบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ดูแลเด็กเล็ก เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน


กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+ เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างยุบเลิก
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงานประจำรถดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้อีกต่อเมื่อ ได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น แล้ว
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+ เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ดูแลเด็ก (ทักชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่าง	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๖	๖๗	๖๖	๖๔	+๑	-๑	-๒	

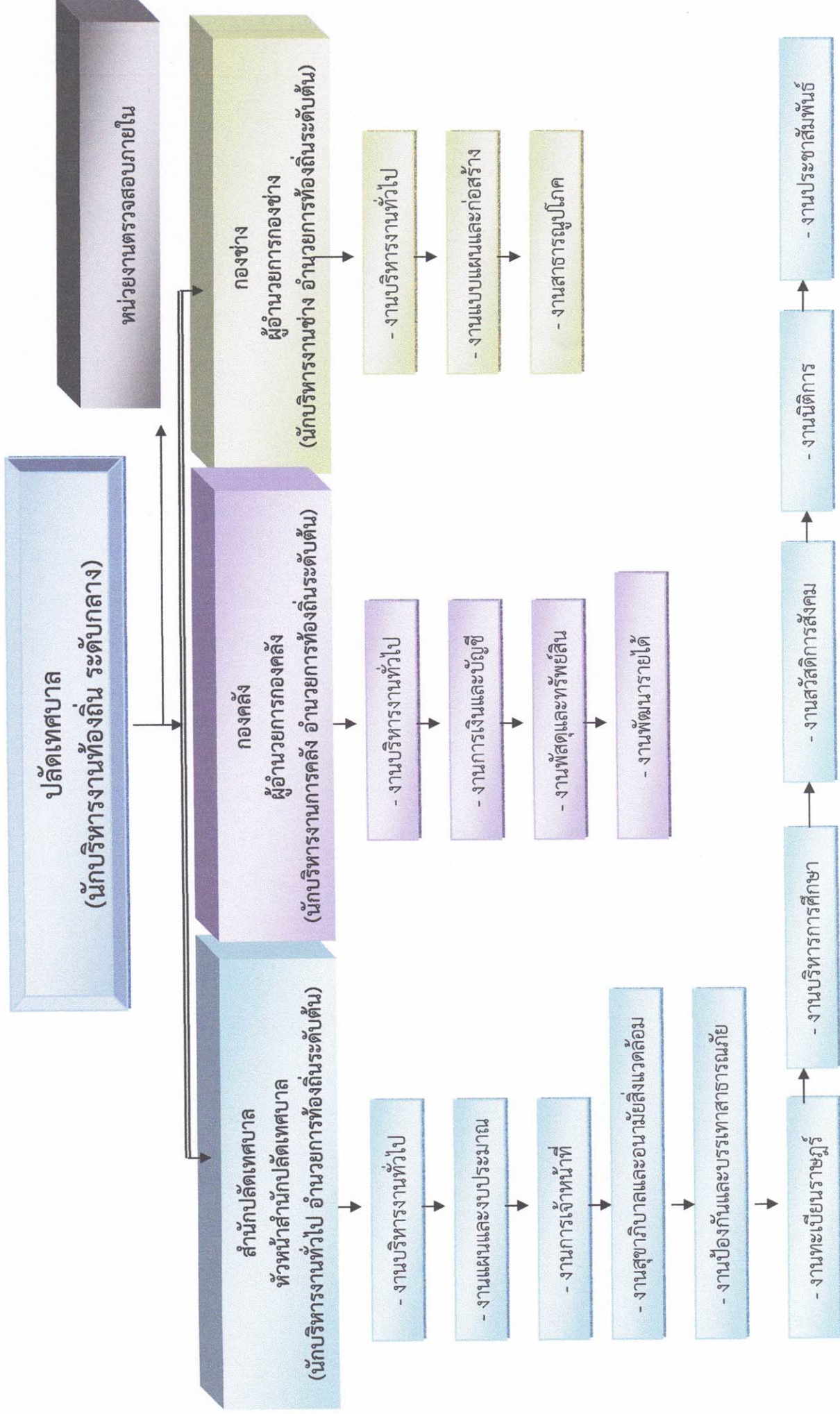
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	รวมเงินอุดหนุน	ไม่รวมเงินอุดหนุน	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๔๕,๖๗๕,๐๐๐	๒๔,๙๘๑,๖๐๐	บาท
คิดเป็นร้อยละ	๑๖,๙๙๒,๙๗๕	๑๖,๙๙๒,๙๗๕	บาท
	๓๗.๒๐	๖๕.๔๓	


 (นางสุดา เสนกรรธา)
 ปลัดเทศบาลตำบลห้วยเหนือ

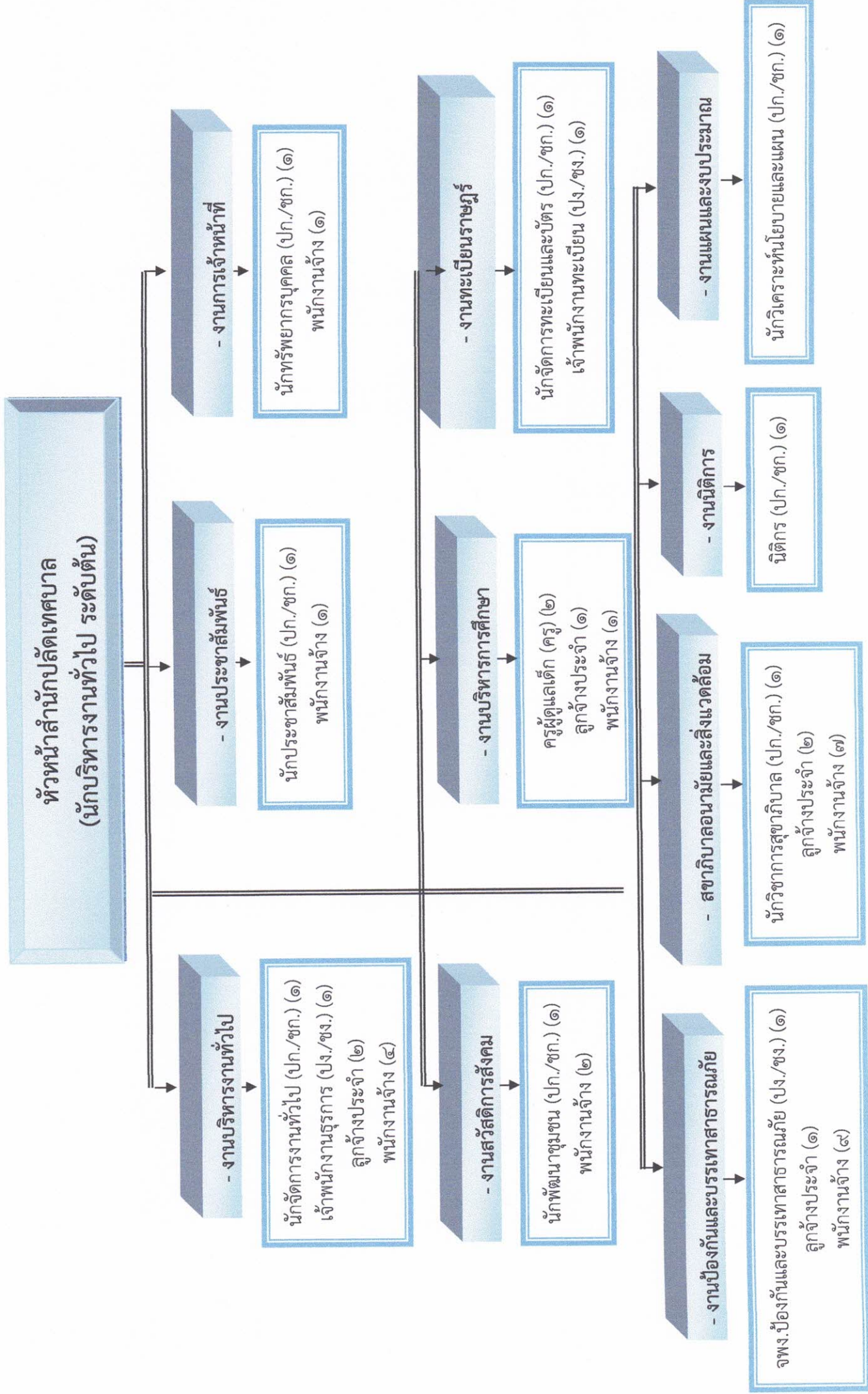
ข้อมูลถูกต้อง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

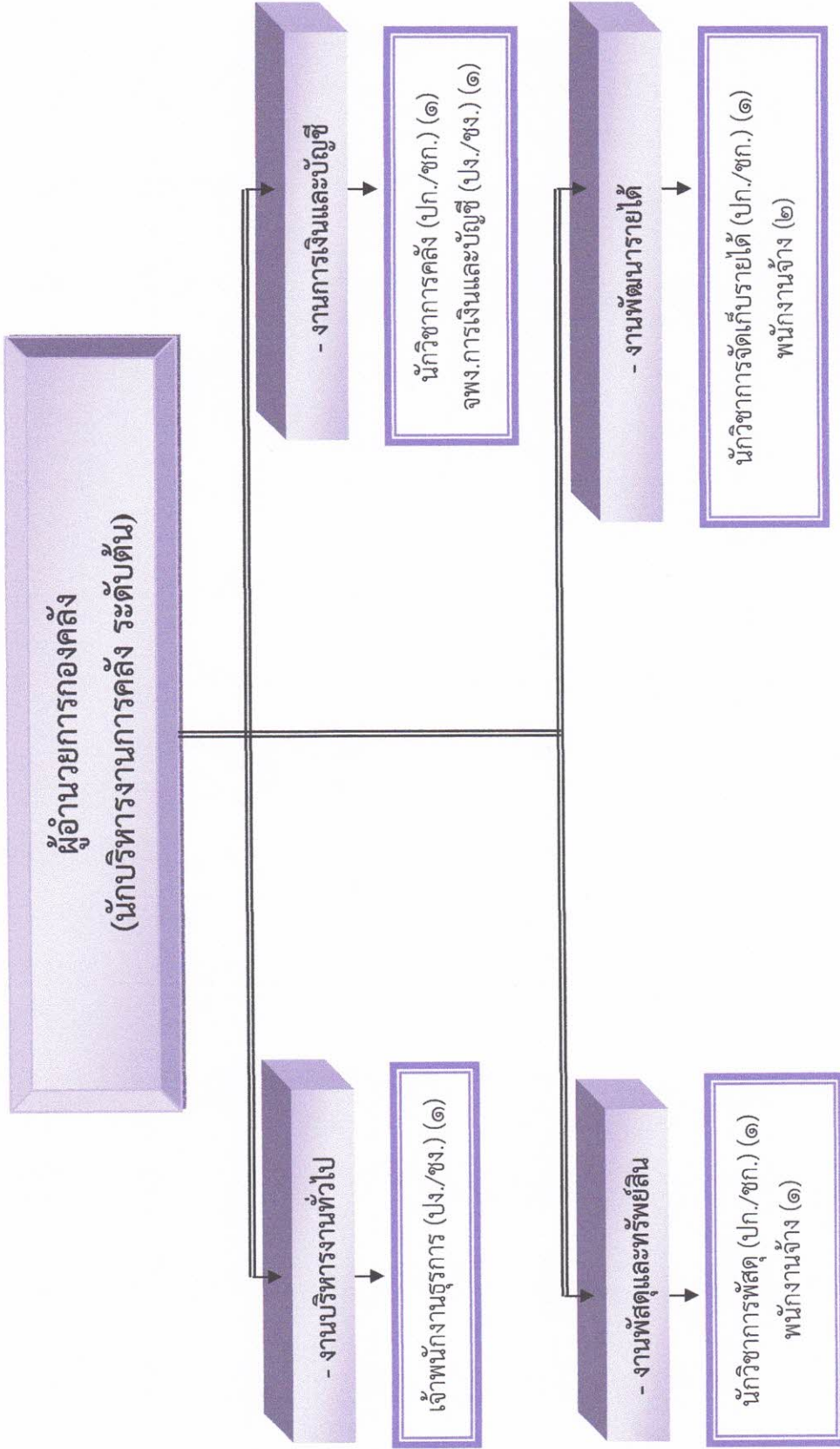
เทศบาลตำบลห้วยเหนือ อำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาภิเษก จังหวัดกาญจนบุรี



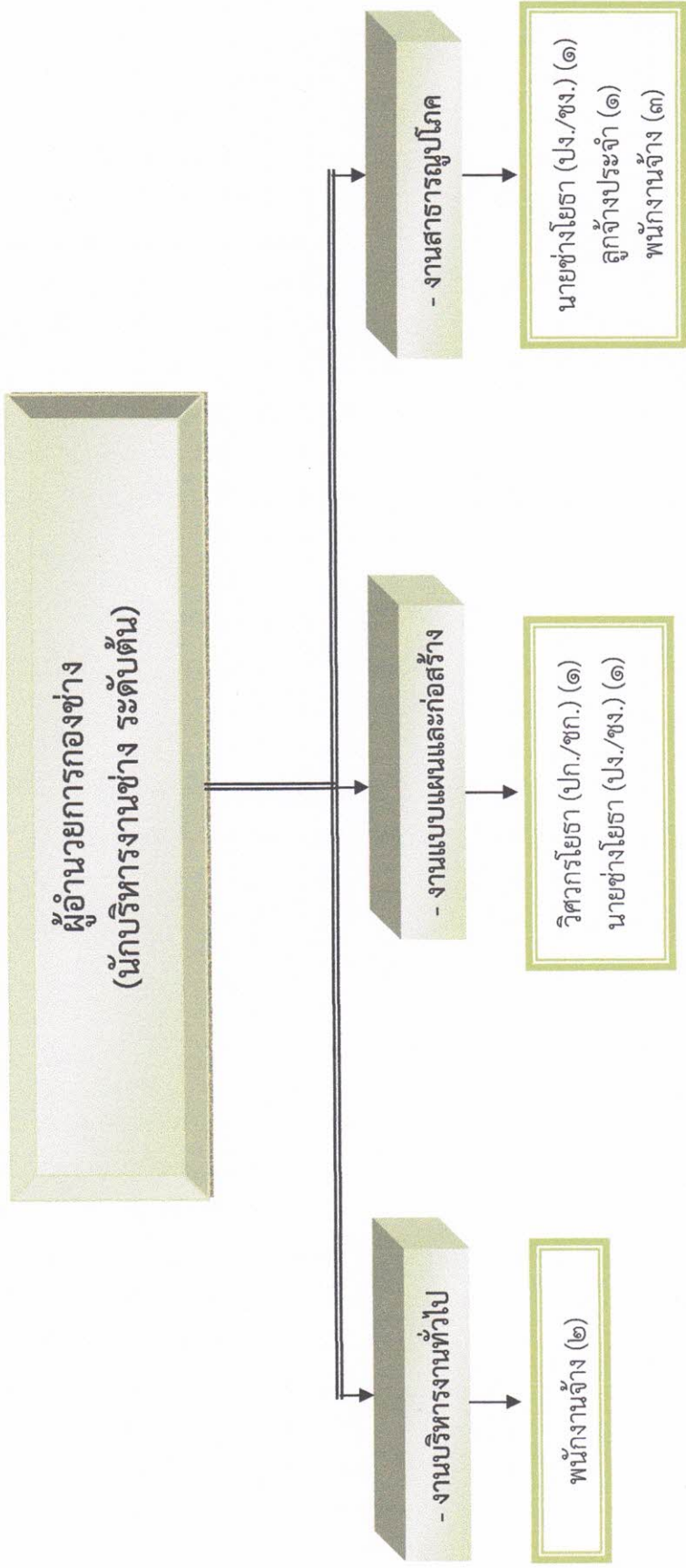
โครงสร้างอัตรากำลังนักปฎิเทศบาล



โครงสร้างอัตรากำลังของกองคลัง



โครงสร้างอัตรากำลังของกองช่าง



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลห้วยน้ำขาว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเลี้ยงดู	
๑	นางสุดา เสนารรทา	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๗๖,๐๕๐
๒	สำนักงานเทศบาล											
๓	นางปิยนทร ทับทิมอ่อน	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๕๖๐	-	-	๕๑๗,๕๖๐
๔	นายปิ่นณวัชร ฉัตรวิเชียรพล	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๔๙,๕๖๐	-	-	๓๔๙,๕๖๐
๕	นายณันท์ เอมอ่อง	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๖	นางสาวนุชรา สุก่า	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๔๕๒,๓๒๐	-	-	๔๕๒,๓๒๐
๗	นายเวโรจน์ อับเป	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ป.ก./ช.ก.	๓๔๖,๐๐๐	-	-	๓๔๖,๐๐๐
๘	นายณพทัศน์ สมบูรณ์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๙	ว่าที่ ร.ต.หญิง สิรินทรา รักษ์รงค์	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๐	นายธีษฏ์ กิริตพงษ์พิ	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๑	นางสาวปราณี จงเจริญ	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๒	นางฉัตรกุล สะสมสิน	-	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๓	จ.ส.อ.ศักดิ์ บุญแสนนท์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๔	ลูกจ้างประจำ			เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๑๕	นางลำดวน เกียรติอมรเวช	ป.รท.	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวรุ่งอรุณ งามวิสัย	ป.ตรี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๔๘,๑๖๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐
๑๗	นางสาวณัฐนิชา พักแก้ว	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๘	นางนพวรรณ พูลเพิ่ม	ป.วช.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๙	นายคมสันต์ คำภักดิ์	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๒๐	นายบุญเลิศ น้อยสะอาด	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๒๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๓	นางสาวอนุเคราะห์ เสลาคุณ	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๐-๔๙๖	ครู	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๐-๔๙๖	ครู	คศ.๒	๓๕๐,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๓๕๒,๖๔๐
๒๔	นางสาวนภา สวงพันธ์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๐-๔๙๗	ครู	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๐-๔๙๗	ครู	คศ.๒	๓๖๓,๐๐๐	-	-	๔๐๕,๐๐๐
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นางสาวนันทิพร ตีได้	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๔	นายประเทพ กษมทรัพย์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายธนะพัฒน์ ปุเต๊ะสุดีพงษ์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาธิตทิชา ศิริวิวงษา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสมคิด สายสะอาด	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานสวัสดิการสังคม											
๒๘	นางสาวสุภาวดี รุ่งแสง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายวิรัชชัย พงษ์อิม	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานกาชาดเจ้าหน้าที่											
๓๐	นายภาณุ ชมเชย	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานประชาสัมพันธ์											
๓๑	นางสาวนภัสสร สมบูรณ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๓๒	นายเสนาห์ ศรีสัตตบุษย์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายพิเชษฐ จันทรัตน์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสรณเสริญ ผิวอ่อน	ปวส.	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายวิวัฒน์ ชูจินันท์ตระกูล	ป.ตรี	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายนิรมนต์ ไทยมีสุข	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายสุธี นกทอง	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายวิรัช เสดาคณ	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายเขตตะวัน ชมเชย	ปวช.	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายชาคริต นกทอง	ปวช.	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม											
๔๑	นายพิพัฒน์พงษ์ นิมมล	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายศักดิ์ศักดิ์ชัยเจริญ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายประชา ชัยเจริญ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายอนุคาร เสดาคณ	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสิทธิพงษ์ สวงพันธ์	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายรินทร์ เสดาคณ	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินขั้นบันได	
๔๗	นายจักรวัฒน์ สุดประเสริฐ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานเทศบาล											
๔๘	นางสาวพรศิริ หาญณรงค์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๔๙	นางกนกอร นิธิวันรัตน์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๕๐	นางณัฐธิดา ว่องพานิช	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕๑	นางสาวโพลิน สมพงษ์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕๒	นางสาวอุษา แก้วลาเวียง	ป.วส.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๖๔,๖๐๐	-	-	๒๖๔,๖๐๐
๕๓	นางสาววิภาวรรณ สี่ใหญ่ชัย	ป.วส.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๓๓๕,๔๒๐	-	-	๓๓๕,๔๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานพัฒนารายได้											
๕๔	นางสาวรตรี วิภากรณ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายเฉลิมพล มั่นมุงษยนต์	ป.วช.	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๕๖	นางสาวประภัสสร พัฒนภาค	ป.วส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
	พนักงานเทศบาล											
๕๗	นายวิจิตร เสงระเข	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๕๘	-	-	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๙	นายศุภชัย ฝั่งไทย	ป.วส.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๕๑,๑๖๐	-	-	๓๕๑,๑๖๐
๖๐	นายวัลลภ โปรงจิต	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๖๑	นายดิษกร ธนสมบูรณ์	ม.ต้น	-	ผู้ช่วยช่าง	-	-	ผู้ช่วยช่าง	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๖๒	นางนารีรัตน์ ทิพวัฒน์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายวราวุฒิ สีสังวรณ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานสาธารณูปโภค											
๖๔	นายเดชา เชื้อบุญ	ป.วช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายวรชัย คุ้มองอาจ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๖๖	นายจีรวัฒน์ สกุลณัฐวัฒน์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นางสาวพรหมน พรมานเจริญ	ป.ตรี	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๗๖,๑๘๐	-	-	๓๗๖,๑๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลห้วยเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแบบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีการพัฒนา ดังนี้

๑. การฝึกอบรม ให้สถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการ โดยการเน้นหลักสูตรการพัฒนา องค์การเป็นหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมายนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจ ภาระหน้าที่ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิถีชีวิตของสังคม ภาวะเศรษฐกิจและการเมืองของท้องถิ่น

๒. การศึกษาดูงาน สถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ สร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการนำแบบอย่างที่ดีของการศึกษาดูงานมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของการสนองนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของทางราชการ

การพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลจะดำเนินการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนพัฒนา กำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบล หวายเหนียว

เทศบาลตำบลหวายเหนียว ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหวายเหนียว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ข้อ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ
- ข้อ ๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ข้อ ๔ การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ข้อ ๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ข้อ ๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ข้อ ๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ข้อ ๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ข้อ ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย