

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสระบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึงการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย และการสำรวจ ปัญหา/ความต้องการของประชาชน ในการทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งข้อมูล ปัญหาความต้องการจากการออกหน่วยให้บริการประชาชน เทศบาลเคลื่อนที่ และการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาล สามารถสรุป/วิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความต้องการ ของประชาชน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่
 - ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล
 - ปัญหาพื้นผิวถนนชำรุด และไม่ครอบคลุม
 - ปัญหาน้ำท่วมขังเวลามีฝนตกหนักในตำบล
 - ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพการจ่ายน้ำประปาและคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

ความต้องการของประชาชน

- ให้ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- ปรับปรุงระบบน้ำประปา ให้ไหลแรงขึ้น และให้ใสสะอาด
- เพิ่มแสงสว่างของไฟสาธารณะให้ครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่
 - ปัญหาด้านการประกอบอาชีพและรายได้
 - ไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพในตำบลอย่างเข้มแข็ง
 - ไม่มีตลาดในการกระจายสินค้าในการรวมกลุ่มอาชีพภายในตำบล
 - การมีคนต่างถิ่นเข้ามาทำงานเป็นการชั่วคราว (คนงานก่อสร้าง)
 - การขาดความรู้ในเรื่องการเกษตร เทคโนโลยีการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ฝึกอาชีพ
- ให้ช่วยหาเงินทุนสำรอง หรือแหล่งเงินกู้เพื่อประกอบอาชีพ
- จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตร
- จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา ได้แก่
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
 - ปัญหาความเชื่อมั่นของสถานศึกษา ในตำบล
 - การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แก่คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสใน สังคม
 - ปัญหาการมั่วสุม รวมกลุ่มกันของวัยรุ่น และปัญหายาเสพติด

ความต้องการของประชาชน

- ขอให้ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุม จุดเสี่ยงในตำบลห้วยป่าหวาย
- ขอรถฉุกเฉินสำหรับรับ-ส่ง ผู้ป่วยในตำบล
- ขอเครื่องออกกำลังกายและสนามเด็กเล่น และสนามกีฬา
- ขอทุนการศึกษาเด็กเรียนดีแต่ยากจน
- ให้มีการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ เพื่อป้องกันอาชญากรรมในช่วงกลางคืน

๔. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร ได้แก่

- การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมปัญหาและความต้องการอย่างทั่วถึง
- ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- ขอติดตั้งระบบเสียงตามสายให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- อยากให้นำปัญหาความต้องการจากการประชุม ไปดำเนินการให้แล้วเสร็จทุกเรื่อง
- ขอติดตั้งอินเทอร์เน็ตสาธารณะ (free wifi)

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- ปัญหาด้านการรักษาความสะอาด สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย
- ปัญหาการการกำจัดน้ำเสีย
- ปัญหาด้านกลิ่น หรือควันจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาด้านการปรับปรุงทัศนียภาพ

ความต้องการของประชาชน

- ควรมีมาตรฐานควบคุม หรือใช้กฎหมายบังคับอย่างเข้มงวดกับหน่วยงานที่สร้างปัญหาทางมลพิษ หรือสภาพแวดล้อม
- ขอให้จัดถังขยะให้เพียงพอ กับประชาชนโดยเฉพาะหมู่บ้านที่สร้างใหม่
- ให้มีการนำขยะไปกำจัดทุกวัน ไม่ให้มีการตกค้างเนื่องจากอาจเกิดปัญหาด้านกลิ่นและเป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรค
- จัดให้มีถังคัดแยกขยะตามประเภทภายในตำบล
- จัดให้มีการตรวจสอบการบำบัดน้ำเสียในโรงงานอุตสาหกรรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล จากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พร้อมทั้งได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยแบ่งเป็นด้านที่สำคัญ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. เทศบาล มีพื้นที่ในรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงทำให้การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง ๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย โอกาส (Opportunities : O) ๑. มีการพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่เพื่อความเหมาะสม ๒. มีถนนทำให้การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก ๓. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท.พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท.มีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. มีอัตราการว่างงานเทศบาล ลูกจ้าง ไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ๒. บุคลากรที่มีอยู่ ยังขาดทักษะ ความชำนาญในการวางแผนหรือความรู้ในเชิงเทคนิคในแต่ละด้านของโครงสร้างพื้นฐาน ๓. งบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ อุปสรรค (Threat : T) ๑. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยาก เนื่องจากติดขัดในข้อบังคับเกี่ยวกับกฎหมายผังเมืองรวม ๒. การบริการสาธารณะไม่สามารถรองรับได้ทันต่อการขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ๓. การวางผังเมืองรวมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. ประชาชนในตำบลมีความตื่นตัวและตระหนักให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพและคุณภาพชีวิต ๒. ตำบลอยู่ใกล้เขตชุมชนเมืองจึงเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตได้ทั่วถึง โอกาส (Opportunities : O) ๑. นโยบายในทุกระดับสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต.มีอำนาจหน้าที่ในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาลยังขาดอัตรากำลังที่รับผิดชอบด้านการสังคมสงเคราะห์ ๒. มีงบประมาณในด้านส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตไม่เพียงพอต่อการกิจที่จะดำเนินการ ๓. ผู้มีอำนาจยังให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อุปสรรค (Threat : T) ๑. ภารกิจถ่ายโอนด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตยังมีชัดเจน เช่นด้านการสาธารณสุข ๒. ไม่มีพื้นที่สำหรับจัดให้เป็นที่สาธารณะประโยชน์สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม ๓. ผู้นำชุมชน ยังขาดการให้ความร่วมมือ หรือสนใจให้ข้อมูล เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลอย่างแท้จริง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. เทศบาล มีพื้นที่ในรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงทำให้การควบคุม ดูแล สามารถทำได้อย่างทั่วถึง ๒. ตำบล อยู่ใกล้ชุมชนเมืองใกล้สถานีตำรวจ ใกล้หน่วยงานทหาร จึงทำให้ปัญหาการก่อความไม่สงบหรือปัญหาอาชญากรรมมีน้อย หรือไม่รุนแรง โอกาส (Opportunities : O) ๑. ส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการดูแล ควบคุม รักษาความสงบเรียบร้อย ให้ความสำคัญในการตรวจตราในพื้นที่ และด้านการข่าวในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว ๒. มีงบประมาณจำกัดในการปรับปรุงและสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ๓. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ อบต.ในเรื่องดังกล่าว อุปสรรค (Threat : T) ๑. การเข้ามาของแรงงานต่างถิ่น/ต่างด้าว เป็นจำนวนมากและยังขาดการควบคุมที่เป็นระบบ ๒. ผู้นำชุมชน หรือประชาชน ในพื้นที่ยังขาดการให้ความร่วมมือ หรือสนใจให้ข้อมูล สอดส่องดูแลเป็นหูเป็นตาในการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. เทศบาล มีโครงการ/แผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอยุทธศาสตร์จังหวัด อำเภอ ๒. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มากสามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว ๒. พื้นที่ในตำบล ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความโดดเด่นชัดเจน นอกจากวัด
โอกาส (Opportunities : O) ๑. จังหวัดมีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อบท.มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน	อุปสรรค (Threat : T) ๑. การลงทุน การก่อสร้างในภาคอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านผังเมืองรวมในพื้นที่ ๒. แรงงานที่มีฝีมือ ไปประกอบอาชีพนอกเขตพื้นที่เนื่องจากในเขตพื้นที่ไม่มีโรงงาน บริษัท ห้างร้าน ที่รองรับการทำงานมากเพียงพอ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. ภายในตำบลมีพื้นที่ที่เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย ทำให้การควบคุม ดูแลทำได้ทั่วถึง โอกาส (Opportunities : O) ๑. รัฐบาลส่งเสริมและถือเป็นนโยบายหลักในการแก้ไขปัญหาด้านขยะมูลฝอย และส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว ๒. เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมสนับสนุนภารกิจดังกล่าวอย่างทั่วถึง อุปสรรค (Threat : T) ๑. พื้นที่ตำบลมีโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดผลกระทบด้านมลพิษ ฝุ่นละอองและน้ำเสีย ๒. ประชาชนยังขาดการให้ความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วม เนื่องจากวัยแรงงานไปทำงานนอกเขตพื้นที่ ๓. การขยายตัวด้านความเจริญทางการคมนาคม และศูนย์ราชการจังหวัด ทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมตามมามากขึ้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. ภายในตำบลไม่มีความแตกต่างในเชื้อชาติ ประเพณีหรือวัฒนธรรม จึงไม่เกิดปัญหาภายใน	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรผู้ที่จะปฏิบัติงานในภารกิจดังกล่าว ๒. เทศบาล มีงบประมาณในแต่ละปี ไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมภารกิจให้ทั่วถึง และเป็นที่รู้จักโดยแพร่หลาย ๓. ภายในตำบลยังไม่มี การสืบค้น หรือรวบรวมข้อมูลด้านศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
โอกาส (Opportunities : O) ๑. จังหวัดมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ รักษา ศิลปะ วัฒนธรรมในแต่ละชุมชนไว้ ๒. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อปท. มีอำนาจหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	อุปสรรค (Threat : T) ๑. ปัญหาการหักท้วงด้านการเบิกจ่ายงบประมาณจากการจัดโครงการส่งเสริมภารกิจดังกล่าว ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งทำให้การใช้งบประมาณส่งเสริมทำได้ไม่ทั่วถึง ๒. วัฒนธรรมตะวันตก ได้แพร่หลายเข้ามาผ่านสื่อต่างๆ เช่น ทีวี วิทยุ สื่อ social media ทำให้เยาวชนคนรุ่นใหม่ ไม่สนใจในเรื่องศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (โดยเทคนิค SWOT) ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ อปท.	
จุดแข็ง (Strengths : S) ๑. ตำบลอยู่ใกล้ชุมชนเมือง ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรณรงค์กิจกรรมต่างๆ ทำได้ได้อย่างรวดเร็ว	จุดอ่อน (Weaknesses : W) ๑. เทศบาล ยังขาดอัตรากำลังบุคลากรในระดับบริหาร ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อช่วยกันวางแผน และปฏิบัติราชการให้บรรลุตามนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายของจังหวัด รวมทั้งนโยบายของเทศบาลเอง ๒. ยังมีการขัดแย้งด้านความคิด นโยบายการพัฒนาเทศบาลในบางด้าน จากการเป็นคู่แข่งทางการเมือง
โอกาส (Opportunities : O) ๑. เมืองศรีสะเกษที่แต่งตั้งตามกฎหมาย เป็นผู้ช่วยในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และตรงตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ๒. ปัจจุบัน มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในหลายทาง เพื่อให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	อุปสรรค (Threat : T) ๑. นโยบายจากบนลงล่าง บางเรื่องเป็นเรื่องที่ยังเกินศักยภาพของท้องถิ่น ๒. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในเรื่องสิทธิ หน้าที่ เพื่อทักท้วงหรือเรียกร้องในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จากการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ๓. ยังมีช่องว่างของกฎหมายในบางเรื่อง ที่ทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรม หรือไม่โปร่งใส ในการปฏิบัติงานของราชการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ข้างต้น เมื่อนำมาพิจารณาตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ซึ่งแบ่งเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาแหล่งน้ำ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๘ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- แนวทางการพัฒนาที่ ๙ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและเศรษฐกิจ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ อนุรักษ์รักษาคุณภาพแม่น้ำป่าสัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม ประจักษ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่ท่องเที่ยวให้แพร่หลาย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาธิปไตย

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการให้บริการ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารบ้านเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาธิปไตยภาคประชาชน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวายข้างต้น เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้ว จะพบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ก็คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งนอกจากเทศบาล จำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจต่างๆ ของเทศบาลแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ รวมถึงได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมนั้น กำหนดไว้ตามข้อที่ ๑๒ และข้อที่ ๑๓ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ได้วิเคราะห์จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ตามข้อ ๕ แล้ว เห็นว่าการกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมความรู้ และการจัดการเกี่ยวกับขยะมูลฝอย
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาล
๔. การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

การกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- (๑) สำนักปลัด
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา
- (๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๘ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองคลัง และส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองคลัง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานขับรถยนต์ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบดังกล่าวต่อไป

๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานธุรการและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมประเพณี และศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เปลี่ยนชื่องาน เปลี่ยนชื่องาน
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

จากโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ข้างต้น ได้มีการกำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ไว้ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบทั้งมีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงาน และโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยา และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัด แล้วแต่กรณีและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำทศลงประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าแล้ว โดยพิจารณาจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ และนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) สำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง./อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตามมติ กทจ สระบุรี ครั้งที่ ๕/๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖พ.ค.๖๓
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ลูกจ้างประจำ								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนที่ภาษี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาวาสุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(รายได้)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(รายได้)
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(รายได้)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+๑	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (๐๑)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	(๔๑,๒๕๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๔,๓๒๐	กว้างเดิม
๗	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
๑๐	ลูกจ้างประจำ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๗๒๐)
๑๑	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๙๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๖๘๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๓๖๐	(๑๖,๒๔๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๐๐	๒๔๒,๑๖๐	(๑๗,๙๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	(๙,๙๘๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	(๙,๙๘๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน (พนักงานดับเพลิง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กว้างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	กองคลัง (๐๔)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๑๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๒๐	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้าง	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๓๐,๖๔๐	(๑๗,๐๗๐)
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	กองช่าง (๐๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๒๗	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม (๓๐,๗๙๐)
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) พนักงานจ้าง	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐	(๑๐,๑๙๐)
๓๖	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๙	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) พนักงานจ้าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย	-	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๔,๘๘๐	(๙,๙๘๐)
๔๒	ครู	คศ.๒ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๑๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๓๐,๖๔๐	๒๓๙,๘๘๐	(๑๗,๗๖๐)
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
(๕) รวม			๕๐	๓๘	๑๐,๘๐๒,๖๔๐	๕๔๐,๐๐๐	๔๙	๕๐	๕๐	+๑	+๑	-	๔๗๔,๔๘๐	๖๗๕,๓๐๐	๓๙๔,๖๘๐	๑๑,๘๑๗,๑๒๐	๑๒,๔๙๒,๔๒๐	๑๒,๘๘๗,๑๐๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๗๗๒,๕๖๘	๑,๘๗๓,๘๖๓	๑,๙๓๓,๐๖๕	
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๓,๕๘๙,๖๘๘	๑๔,๓๖๖,๒๘๓	๑๔,๘๒๐,๑๖๕	
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๒.๓๖	๓๒.๕๘	๓๒.๐๑	

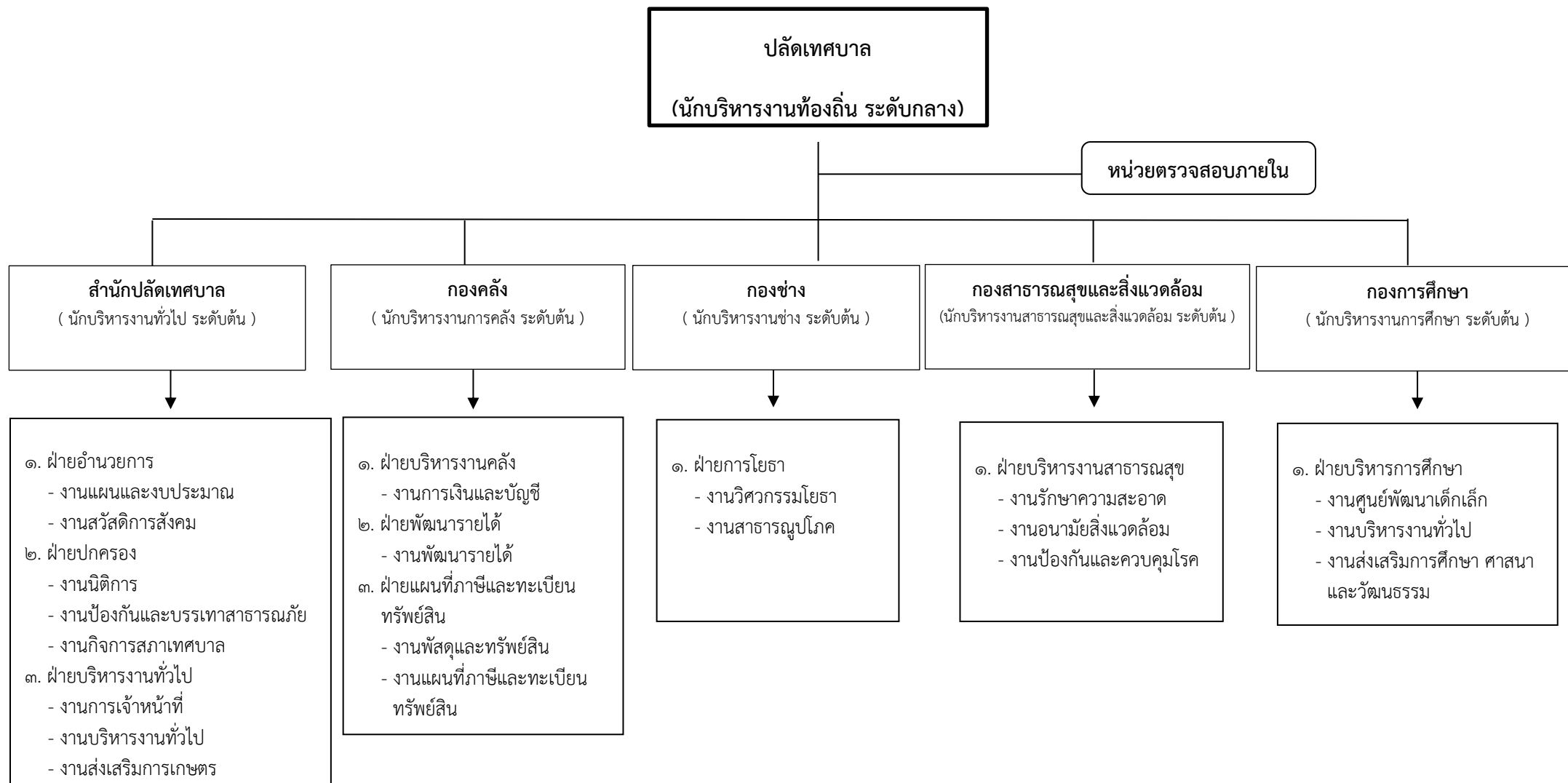
* * ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คือ ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ = ๔๒,๐๐๐,๐๐๐

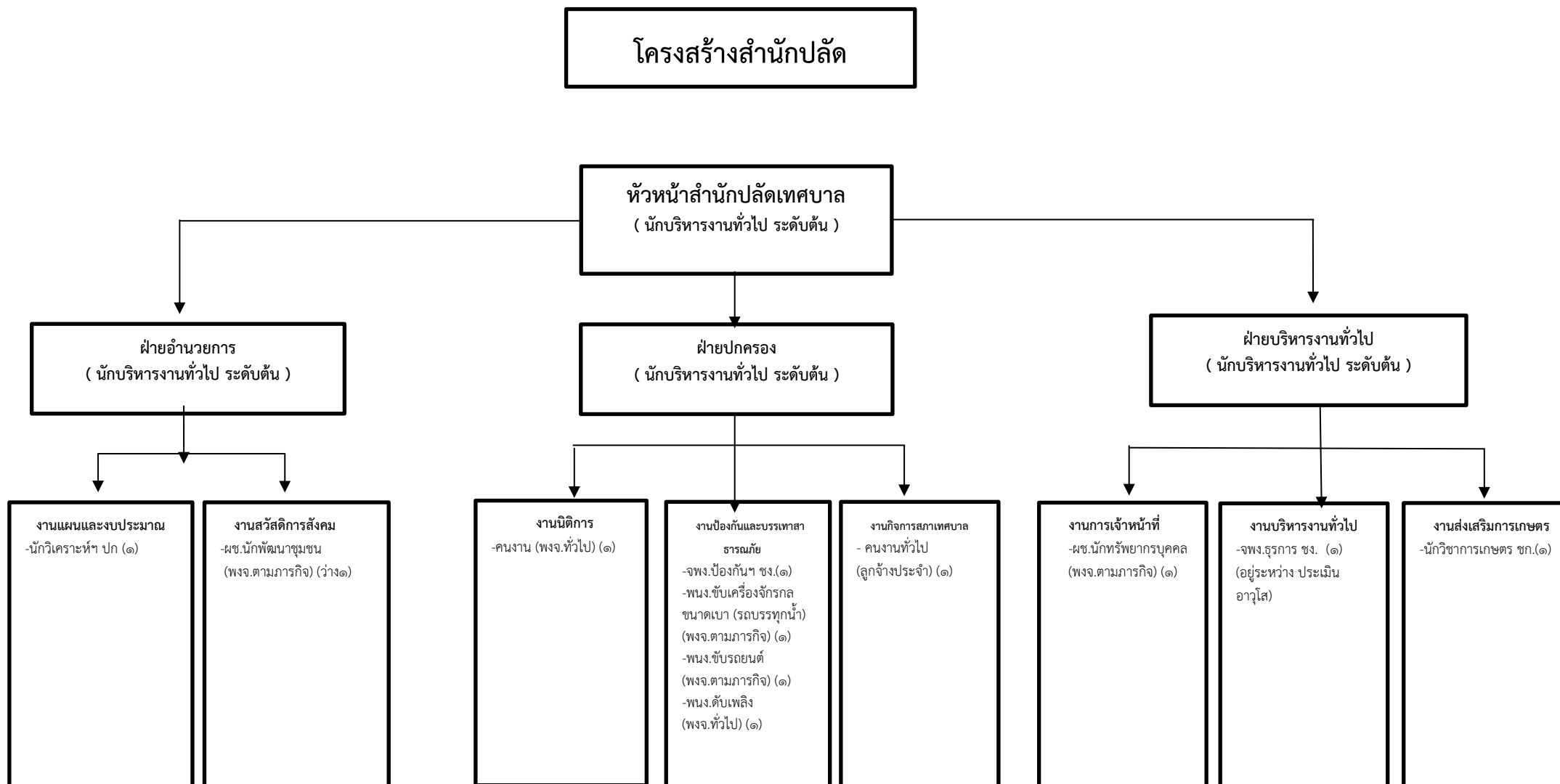
ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ คือ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ = ๔๔,๑๐๐,๐๐๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ คือ ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ x ๕ = ๔๖,๓๐๕,๐๐๐

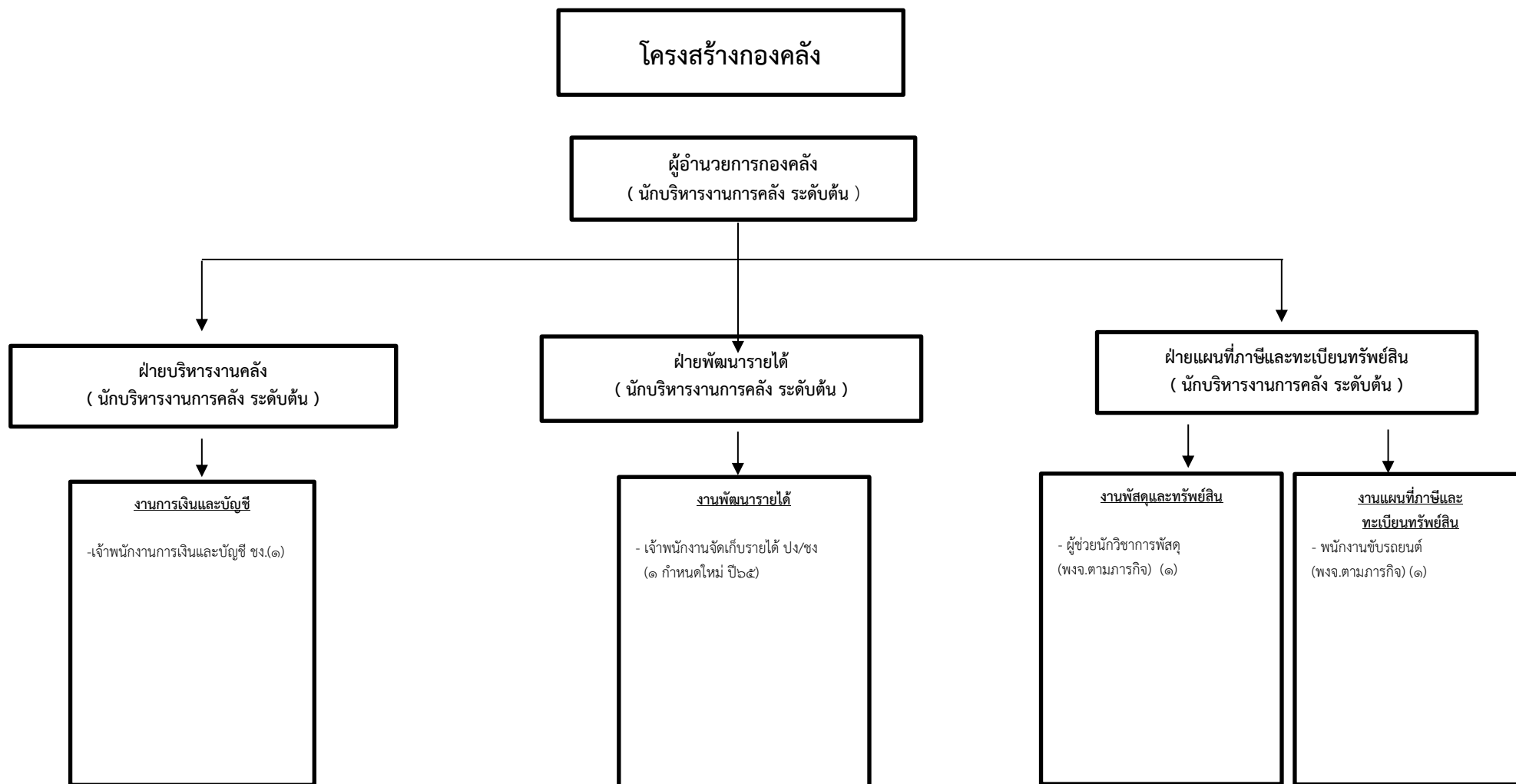
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย

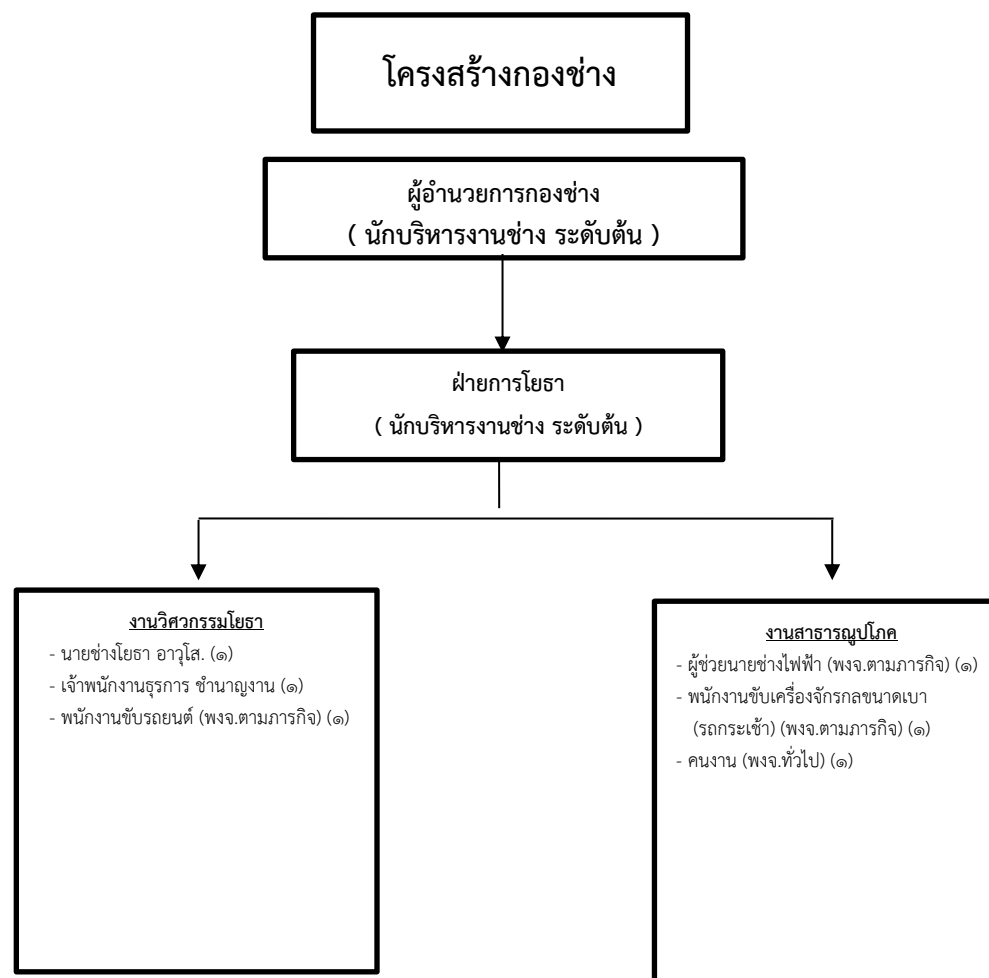




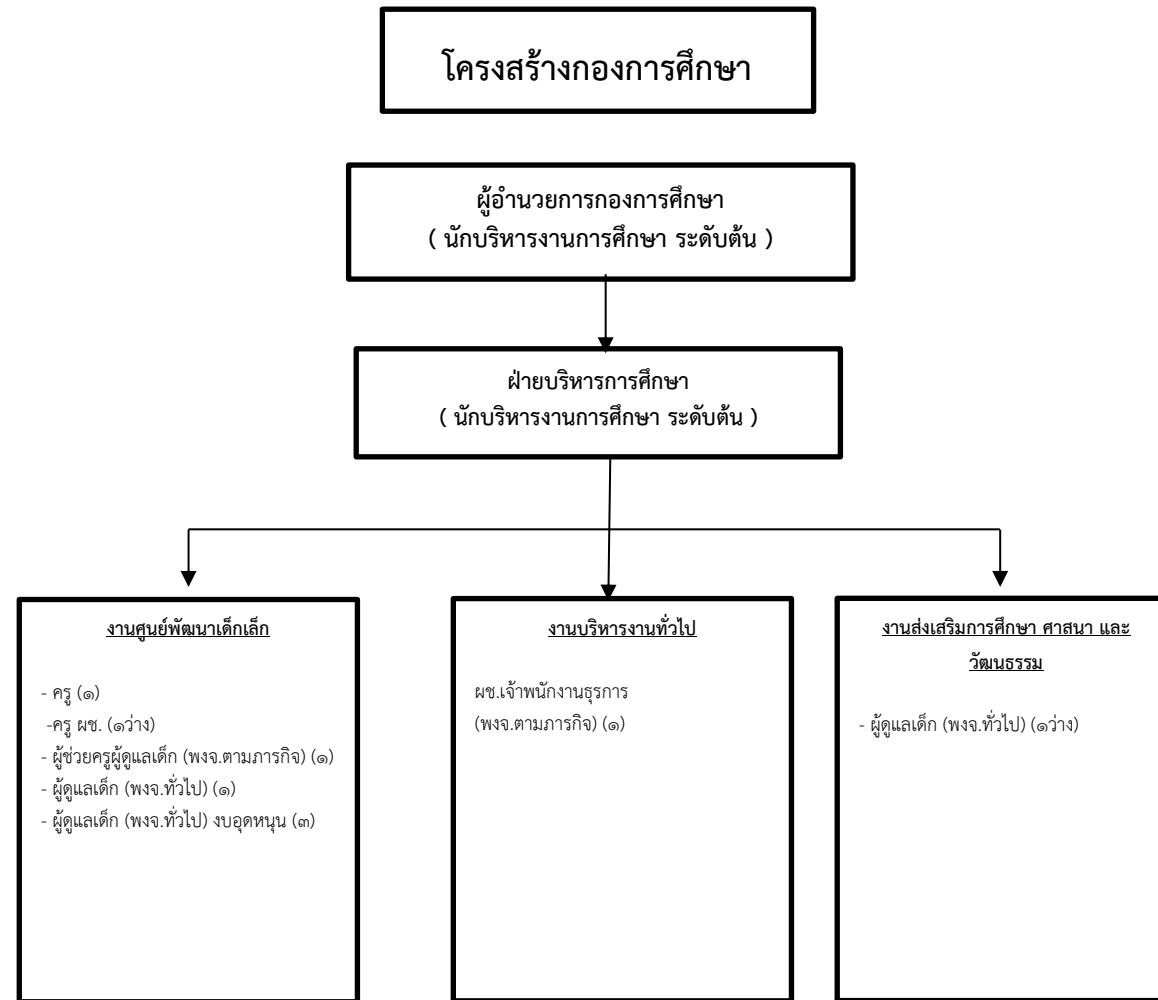
ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๔	๑	๑	๒	-	๑	๗



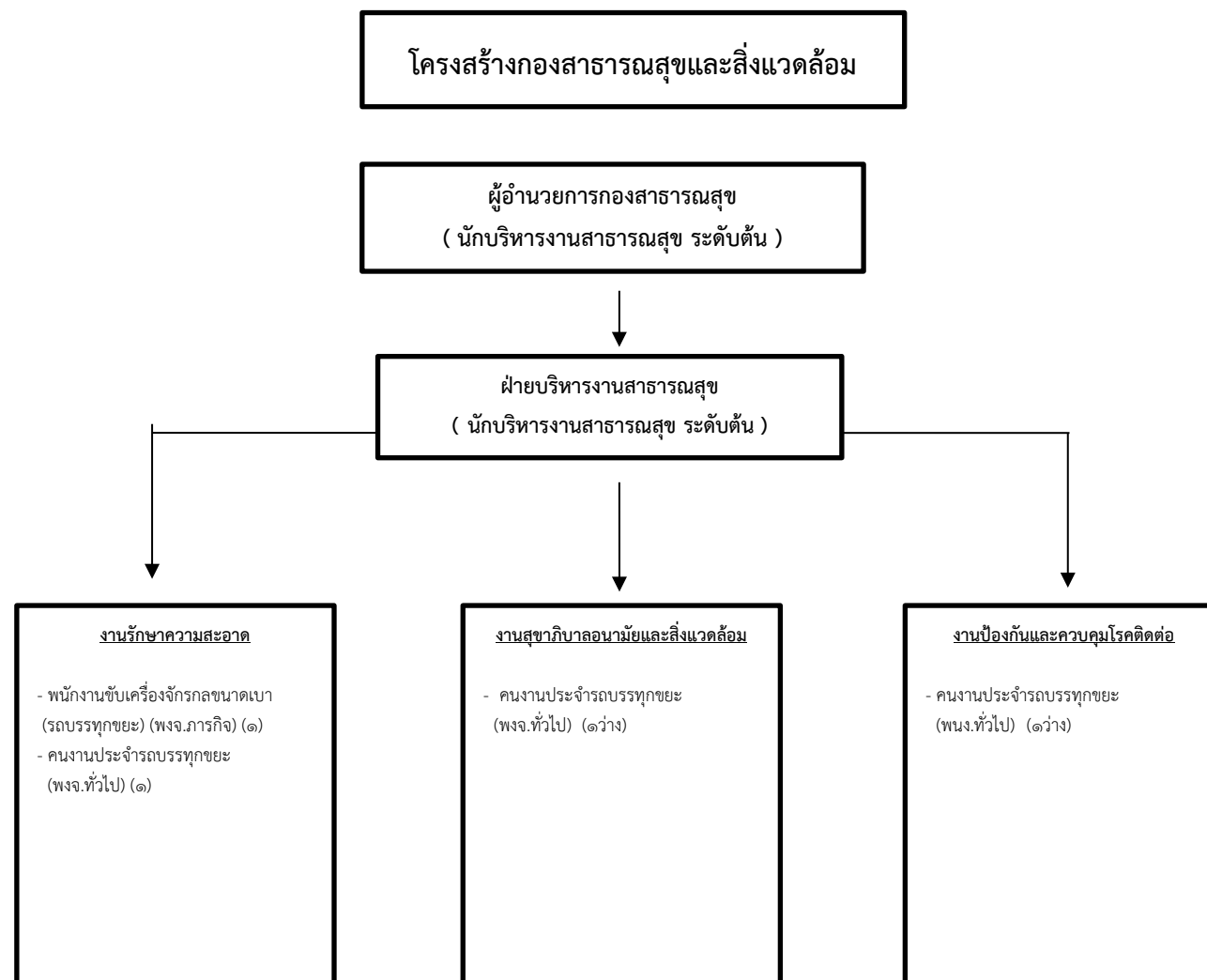
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๔	-	-	๑	-	-	๒



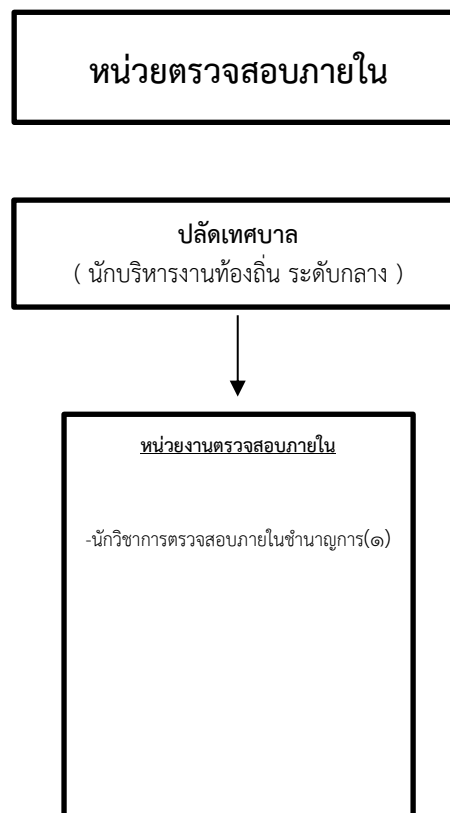
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๑	๑			๔



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๒)	ครู (ผช.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๑		๗



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๔



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	สืบทิมณัส ศรีแก้ว	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	นายศุภวัฒน์ วัฒนกุล	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นายรัชพล มั่นเจริญ	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๔	นายทุน พรหมมา	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๔๗,๗๖๐
๕	นางสาวนิพนธ์ ทวีจริยธร	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๖			๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวนิตยา มีอินทร์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	นางนิธิมา บุตรพรม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๙	นายธีรศักดิ์ ศรีชาติ	ปวช.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๑๐	นางสาวสุคนธ์ ลบหล้า	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐

๑๑	นางสาวอัญชลี แยมบุ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๔,๘๘๐ (๑๖,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๔,๘๘๐
๑๒	นางสาววาสนา หยกนิมพิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๕,๑๖๐ (๑๗,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๕,๑๖๐
๑๓	นางสาววิไลลักษณ์ ทรงวิธธร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๙,๗๖๐
๑๔	นายสวน คำมี	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๙,๗๖๐
๑๕	นางวิไลพร เจริญมาก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางขวัญเรือน โพธิ์ทอง	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๑๘	นางสมพร คร้ามดี	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๑๙	นางประเทือง จันทางาม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๒๙,๖๔๐
๒๐	นางศศิวิมล วนจันทร์โม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๒๑	นางสาวเบญจวรรณ ชื่นม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๒๒	นางสาวสุวรรณ ภูทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๐๔,๘๔๐ (๑๗,๐๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๔,๘๔๐
๒๓			๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐

๒๔	นายสุเชาว์ คงไทย	ปริญญาตรี	๖๓-๐-๒๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๒๕	นายปัญญา ทองมาก	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุธ	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุธ	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๒๖	นางสาวนันทกานต์ จำเียรทรง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๗	นายธวัชชัย จันทางาม	ปสว.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘			-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑๒,๘๐๐
๒๙	นายชัยชนะ ภูทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	นายณรงค์ฤทธิ์ มีประสาธ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑			๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๒	นายพงศ์ภิระ สุขแก้ว	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๓	นายจำนัญ วงษ์แดง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๒,๒๘๐ (๑๐,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๒๘๐
๓๔	นายสมพงษ์ พรหมมา	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสน บัญมี	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐

๓๗			๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๘			๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๓๙	นางสาวศิริลักษณ์ สุขศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๙,๗๖๐
๔๐	นางจันทรา มิติน	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๘-๒๒๒๑-๘๙๕	ครู	คศ.๒	๖๓-๒-๐๘-๒๒๒๑-๘๙๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๑			๖๓-๒-๐๘-๒๒๒๑-๖๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๖๓-๒-๐๘-๒๒๒๑-๖๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	นางสาวอ้อย ชีเขียว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๓,๑๒๐ (๑๗,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๑๒๐
๔๓	นางสาวคันสนีย์ มงคลรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๔	นางชุดิมา ตีมูลพันธุ์	ประถมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๕	นางสาวดวงแก้ว สุทธิฤกษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๖	นางโสภา พรหมมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางปรุ้มพร อุดบัววงศ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจะได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นอกจากนั้นแล้วเพื่อให้เป็นการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ซึ่งการพัฒนาตามที่กล่าวข้างต้นนี้ อาจจะใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งรายละเอียดจะได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในการ ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความ ประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล จึงประกาศจริยธรรมของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย