



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลห้วยกระบอก

อำเภอบ้านโป่ง

จังหวัดราชบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในครั้งนี้ของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลห้วยกระบอก จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างของเทศบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับคุณภาพงานปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

เทศบาลตำบลห้วยกระบอก
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลห้วยกระบอก อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยกระบอกประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดอัตรากำลังพนักงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจ ของเทศบาลในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาลโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน จ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับ เป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่ กำหนดใน หมวด ๓ ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการ(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดไว้ใน แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยกระบอกจึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลห้วยกระบอก มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระบอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระบอก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง

โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระบอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระบอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระบอก เป็นประธานคณะทำงาน ปลัดเทศบาลตำบลห้วยกระบอก หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไ่ม่กว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ อัตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุน การทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถ นำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลห้วยกระบอกเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ ๐.๙๑ ตารางกิโลเมตร มีประชากรจำนวน ๑,๗๔๘ คน ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๑,๓๕๑ คน ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนไทยเชื้อสายจีนนับถือศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์ ลักษณะที่ตั้งของเทศบาลตำบลห้วยกระบอกเป็นท้องถิ่นที่มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงรวม ๓ จังหวัด ได้แก่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลสนามแม่ อำเภท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

- การคมนาคมมีถนนสายสำคัญ ได้แก่ ถนนทางหลวงสายห้วยกระบอก-ลูกแก (จังหวัดกาญจนบุรี) สายห้วยกระบอก – กำแพงแสน (จังหวัดนครปฐม)

- สภาพการจราจรในเขตเทศบาลตำบลห้วยกระบอก มีความคล่องตัวอาจติดขัดบ้างในช่วงชั่วโมงเร่งด่วน

๔.๑ สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาการคมนาคม เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อ ชำรุดเสียหาย ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ เพื่อใช้ในการส่องสว่างการคมนาคมในเวลากลางคืน
- ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะมีจำนวนน้อยมากไม่เพียงพอกับการใช้บริการของราษฎร
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรการเลี้ยงสัตว์

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ เนื่องจากพื้นที่ไม่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพอื่น และขาดแคลนเงินทุน
- ประชาชนมีรายได้น้อยเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตรกรรม ต้องซื้อปุ๋ย/อาหารสัตว์ในราคาแพงทำให้ต้องกู้ยืมเงินจากนายทุนนอกระบบก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินและความยากจนปัญหาการมีรายได้น้อยไม่เพียงพอจากการประกอบอาชีพ เนื่องจากประกอบอาชีพรับจ้าง และมีการจ้างบ้างหยุดบ้างตามฤดูกาล
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- โรคติดต่อ เป็นโรคที่นำโดยแมลงและสัตว์ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก เป็นต้น
- ปัญหาโรคที่เกิดจากพันธุกรรมและพฤติกรรมสุขภาพ เป็นโรคไม่ติดต่อ เช่น ความดันโลหิตสูงเบาหวาน โรคหัวใจ มะเร็งเต้านมและมะเร็งปากมดลูก
- ปัญหาผู้ติดเชื้อเอดส์
- ปัญหาการดูแลสุขภาพตนเอง การออกกำลังกาย และการใช้ชีวิตประจำวัน ให้ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ด้านการศึกษาระดับการศึกษาของประชาชนมีการศึกษาที่น้อย
- การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนที่ทันสมัย
- ปัญหาขาดการให้ความสนใจในการ รักษา สืบสานประเพณีทางศาสนา และวัฒนธรรม

๕. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น คนพิการ เด็กถูกทอดทิ้ง สตรีหม้าย เป็นต้นไป
- ความเข้มแข็งของชุมชน ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม เพื่อระดมความคิดเห็น

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาด้านป้องกัน บำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการบุกรุกและถือครองที่ดินสาธารณประโยชน์

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน
- ปัญหาขาดความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ พ.ร.บ. และกฎหมายต่างๆ
- การจัดเก็บภาษีไม่ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และด้านแหล่งน้ำ

- ซ่อมถนนลูกรังชำรุด
- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก หรือถนนลาดยางแบบแอสฟัลท์ติกคอนกรีต
- ขยายเขตไฟฟ้า
- ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
- สนับสนุนการขยายเขตโทรศัพท์บ้านทั่วถึง
- วางผังเมืองของเทศบาล
- สร้างขยายและปรับปรุงประปาหมู่บ้าน
- จัดทำภาชนะเก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ขุดเจาะบ่อบาดาล
- ขุดลอกคลองสาธารณะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
- สนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้เกษตรกรพอเพียง
- สนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพกลุ่มเยาวชน
- สนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมตลาดชุมชนเพื่อรองรับสินค้าเกษตร และแทรกแซงราคาพืชผลทางการเกษตร
- จัดตั้งกองทุนประจำหมู่บ้าน เพื่อสนับสนุนกลุ่มอาชีพเสริม
- จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสมัครงาน และการเตรียมตัวเข้าทำงานเกี่ยวกับผู้สนใจและผู้ว่างงาน
- ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประเพณี และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พร้อมการจัดฝึกอบรมการบริหารการท่องเที่ยว

๓. ด้านสาธารณสุข

- หยอดวัคซีนป้องกันโรคโปลิโอให้แก่เด็กในพื้นที่
- สนับสนุนเครื่องมือกำจัดขยะและพ่นยากำจัดตามแหล่งชุมชน
- ช่วยรณรงค์ให้ความรู้การระบาดและการเผยแพร่โรคติดต่อ
- รณรงค์ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปรับปรุงสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬาภายในตำบล
- จัดหาอุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์เครื่องเล่น วัสดุและการสื่อการเรียนการสอน ให้แก่โรงเรียน
- อุทหนุนโครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม)และวัสดุการศึกษาให้ครบ

๕. ด้านสังคม

- ส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี คนชรา
- การอบรมเกี่ยวกับการโภชนาการ
- สร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมประเพณีต่างๆ วันสำคัญของชาติและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สนับสนุนกิจกรรมสงเคราะห์ทุกประเภท
- จัดหาอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย
- ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ
- รณรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติด

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การจัดการถาวรทุกขยะและภาชนะรองรับขยะมูลฝอย
- การจัดทำสวนสาธารณะ
- การรณรงค์รักษาความสะอาดที่สาธารณะ และที่อยู่อาศัยในวันสำคัญ
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดหาอุปกรณ์ในการพัฒนาหมู่บ้าน เช่น เครื่องตัดหญ้า

๗. ด้านการเมือง การบริหาร

- การฝึกอบรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถและ ทักษะเพิ่มขึ้น
- การจัดกิจกรรมเทศบาล เคลื่อนที่ทุกหมู่บ้านในการให้บริการประชาชน
- จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ วารสาร แผ่นพับ
- การจัดกิจกรรมภายในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

ยุทธศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

พันธกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
จำนวนถนนที่ได้มาตรฐาน	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น
จำนวนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มาตรฐานเพิ่มขึ้น	จำนวนที่ก่อสร้างหรือได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมกองช่าง
- ก่อสร้าง/ปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
จำนวนถนนที่ได้มาตรฐาน	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น
จำนวนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มาตรฐานเพิ่มขึ้น	จำนวนที่ก่อสร้างหรือได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง
- กองประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การกีฬาและสาธารณสุข
เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
การส่งเสริมด้านพัฒนาสวัสดิการชุมชน	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ
การส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
การส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ

แนวทางการพัฒนา

- การส่งเสริมด้านพัฒนาสวัสดิการชุมชน
- การส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
- การส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา		ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑.	การส่งเสริมด้านพัฒนาสวัสดิการชุมชน	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒.	การส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	จำนวนประชาชนมีสุขภาพที่ดีและได้รับการ
๓.	การส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข	ประชาชนได้รับการบริการทางสาธารณสุขที่มีคุณภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ พัฒนาด้านการอนุรักษ์การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ส่งเสริมให้มีการปลูกหญ้าแฝก ปลูกป่าชุมชน	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ
การจัดการระบบขยะมูลฝอย	จำนวนปริมาณขยะลดลง
การส่งเสริมการปรับปรุงแหล่งน้ำตามธรรมชาติ	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมให้มีการปลูกหญ้าแฝก ปลูกป่าชุมชน
- การจัดการระบบขยะมูลฝอย
- การส่งเสริมการปรับปรุงแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
ส่งเสริมให้มีการปลูกหญ้าแฝก ปลูกป่าชุมชน	จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น
การจัดการระบบขยะมูลฝอย	มีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง
การส่งเสริมการปรับปรุงแหล่งน้ำตามธรรมชาติ	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ พัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจด้านอาชีพ ด้านการลงทุน และการท่องเที่ยว
เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
เศรษฐกิจ อาชีพ การลงทุนในชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้	จำนวนประชาชนมีทักษะในการผลิตผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
ส่งเสริมการศึกษาควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมและการท่องเที่ยว	จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีงานทำเพิ่มขึ้น
	จำนวนกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ได้ดำเนินการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
เพิ่มศักยภาพ ขยายโอกาสในการพัฒนาอาชีพ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการลงทุนของครัวเรือนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
การส่งเสริมการท่องเที่ยว	จำนวนกิจกรรม/โครงการดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

พันธกิจ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ส่งเสริมการศึกษาควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว	จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
	ประชาชนได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ
ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ
จัดงานรัฐพิธี พิธีทางศาสนาและงานอื่นๆที่เป็นวันสำคัญของทางราชการ	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองการศึกษา
- สำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	ปัญหาอาชญากรรมลดลง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล	จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม มีจำนวนลดลง
การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	ปัญหาอาชญากรรมลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองการศึกษา

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาโดยจะต้องติดตามและประเมินยุทธศาสตร์ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ หมวด ๖ ข้อ ๒๙ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๓ และในการประเมินแผนนั้นจะต้องดำเนินการประเมินคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาตามแนวทางการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์เพื่อสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท ๐๘๑๐.๒/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙

การติดตามและประเมินผลโครงการ

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น จะต้องมี การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาโดยจะต้องติดตามและประเมินยุทธศาสตร์ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ หมวด ๖ ข้อ ๒๙ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๓ และในการประเมินแผนนั้นจะต้องดำเนินการประเมินคุณภาพของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์เพื่อสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท ๐๘๑๐.๒/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙

มีรายละเอียดดังนี้

๑. แนวทางการพิจารณาการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์เพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ประกอบด้วย

- ๑.๑ ข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๐ คะแนน
- ๑.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพ ๑๕ คะแนน

ซึ่งการเปรียบเทียบอัตรากำลังเทศบาลตำบลห้วยกระบอกกับเทศบาลตำบลกรับใหญ่ ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลางเหมือนกันเทศบาลตำบลห้วยกระบอก มีขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร จำนวนหมู่บ้าน ส่วนราชการ จำนวนพนักงาน งบประมาณรายจ่าย งบประมาณการรายรับ น้อยกว่าเทศบาลตำบลกรับใหญ่ ในส่วน ด้านการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก ได้แบ่งการทำงานเป็น ๖ กอง และมีการกระจายงาน ตาม ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานเทศบาลไปยังทุกกอง มีการใช้คนตรงตามงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานพัฒนาชุมชน <u>ฝ่ายปกครอง</u> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานนิติการ- งานทะเบียนราษฎรและบัตร- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานพัฒนาชุมชน <u>ฝ่ายปกครอง</u> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานนิติการ- งานทะเบียนราษฎรและบัตร- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภา	- สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๒,๔,๕ และ ๖
๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน- งานระเบียบการคลัง- งานสถิติการคลัง <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนารายได้- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน- งานระเบียบการคลัง- งานสถิติการคลัง <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนารายได้- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ และ ๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า <p>สาธารณะ <u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย 	<p>๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า <p>สาธารณะ <u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย 	<p>- สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ และ ๕</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข <p><u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข <p><u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ 	<p>- สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และ ๓</p>
<p>๕. กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร <p><u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร <p><u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 	<p>- สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๒, ๕ และ ๖</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองการประปา</p> <p><u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานเร่งรัดรายได้- งานพัฒนารายได้ <p><u>ฝ่ายผลิต</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานผลิต- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ- งานซ่อมบำรุง	<p>๖. กองการประปา</p> <p><u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานเร่งรัดรายได้- งานพัฒนารายได้ <p><u>ฝ่ายผลิต</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานผลิต- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ- งานซ่อมบำรุง	<p>-สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p>

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยกระบอก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



