

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลัง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล คือ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ความดังนี้

“ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ความดังนี้

“ข้อ ๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

ข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงาน ขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่อง การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปจากกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

“ตามมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

“มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ

และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ๑.๑ สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- ๑.๒ สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- ๑.๓ สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- ๑.๔ สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- ๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป
- ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๓) กฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปเพิ่มเติมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงซึ่งได้ขึ้นกรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่าย ขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สอง ของยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมาย ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปี ถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมาตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพล ต่อองค์พหุต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผน

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ต้องเผชิญ กับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่ มีแนวโน้ม ของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

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

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลัก

ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ กับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้อยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง จากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกะดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่ และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัย สนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมวดหมายเพื่อการพัฒนาไว้จำนวน ๑๓ หมวดหมาย เพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนมีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม ๔ มิติ การพัฒนา ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานของภาคเกษตร และการสนับสนุนบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยยกระดับการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูง เพิ่มการพึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและกระจายรายได้สู่พื้นที่ และบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก โดยสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเดิมในอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า พร้อมกับการลงทุนเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงการสร้างปัจจัยสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใช้รถยนต์เปลี่ยนมาใช้ยานยนต์ไฟฟ้า

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าจากสินค้าและบริการสุขภาพซึ่งไทยมีความได้เปรียบ รวมถึงการสร้างเสริมขีดความสามารถด้านการวิจัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ และสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพของคนในประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค เป็นการยกระดับบทบาทของไทยในห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค โดยให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์กลางคมนาคมและโลจิสติกส์ และการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัล และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของอาเซียน มุ่งเน้นการผลักดันการเติบโตเศรษฐกิจดิจิทัล โดยการสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสม ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและกฎหมายกฎระเบียบ รวมถึงการสนับสนุนให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เดิมสามารถปรับเปลี่ยนไปสู่อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่มีผนวกเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) เพื่อให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงหรือส่งข้อมูลถึงกันได้

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยผลักดันการพัฒนาศักยภาพของ SMEs สู่การเป็นผู้ประกอบการยุคดิจิทัล สามารถเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าโลก และปรับเปลี่ยนการแข่งขันทางการค้าให้เป็นธรรมสำหรับ SMEs

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในเชิงพื้นที่ โดยการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัล

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม โดยการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครัวเรือนยากจน ทั้งในด้านการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และการช่วยเหลือให้เด็กจากครัวเรือนยากจนได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่คนไทยทุกช่วงวัย

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรโดยการใช้ซ้ำ ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ พร้อมทั้งการนำขยะหรือวัสดุเหลือใช้กลับมาสร้างมูลค่า รวมถึงการเร่งลดก๊าซเรือนกระจก โดยเฉพาะในภาคพลังงานและอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูง

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ได้แก่ การสร้างความสามารถในการรับมือกับภัยธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการป้องกันภัยโดยใช้แนวทางธรรมชาติ เช่น การฟื้นฟูป่าต้นน้ำ และการสร้างแหล่งเก็บกักน้ำขนาดเล็ก รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการคาดการณ์และเตือนภัย

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างเต็มศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ อาทิ ทักษะดิจิทัล รวมถึงการผลิตกำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยยกระดับภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว สามารถก้าวสู่การเป็นภาครัฐดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการยกเลิกกฎหมายที่ไม่จำเป็นและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

(๕) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้าการลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยว เชียงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชน ในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด ได้แก่ กองช่าง ภารกิจคือดูแลด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนเส้นทางคมนาคม กองสวัสดิการและสังคม ภารกิจคือ ดูแลด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ภารกิจงาน ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลด้าน

ความมั่นคง ซึ่งยังขาดบุคลากรด้านส่งเสริมการเกษตร แต่ในทางปฏิบัติได้ให้มอบหมายให้ สำนักปลัด ดูแลรับผิดชอบไปพลางก่อน เพื่อให้การบรรลุปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ และครอบคลุมทุกภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๖) แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

๑.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชนตลอดจนการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคติดต่อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี

๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายและแข่งขันกีฬา

๑.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการ

๑.๔ ส่งเสริมการจัดให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬา

ในทุกระดับ

๑.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ตลอดจนจัดให้มีระบบข้อมูลเพื่อการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ให้แก่ เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพ และกลุ่มองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น

๒.๔ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๒.๕ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือ และหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึงเป็นระบบลุ่มน้ำ พร้อมจัดทำแผนที่น้ำอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

๓.๒ สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนน้ำ

๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ได้ มาตรฐาน เพื่อให้การคมนาคมและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็ว และกระจายความเจริญไปทุกพื้นที่

๓.๔ สนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน อื่นๆ

๓.๕ ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำผังเมืองรวม เพื่อวางแนวทางการพัฒนาเมืองและชุมชนให้มีระเบียบรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส หรือศูนย์สามวัยครอบคลุมทุกตำบลและการจัดสวัสดิการสังคมต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้อย่างทั่วถึงอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกระบบ

๔.๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

๔.๔ การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๕ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนแก้ไขปัญหาคriminal และเยาวชนในกลุ่มเสี่ยง และการแก้ไขปัญหาสังคมในด้านต่างๆ

๔.๖ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๗ สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชน เด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสีย

๕.๔ ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำลำธาร

๕.๕ ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหามลภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองการบริหาร

๖.๑ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการบริหารงาน การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการป้องกันการทุจริต

๖.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนส่งเสริมการจัดให้มีสถานที่สำหรับประชุม อบรมและจัดกิจกรรมต่างๆ

๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำ ท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๖.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองและการเลือกตั้ง เพื่อให้มีการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๖.๗ การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความสามัคคี

๖.๘ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

(๗) แผนพัฒนาอำเภอจุน

(๑) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๒) ยุทธศาสตร์สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

(๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงภายใน

(๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาอำเภอจุน ได้นำยุทธศาสตร์ของจังหวัดมาเป็นยุทธศาสตร์อำเภอทั้งหมด และได้เพิ่มยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขึ้นอีกยุทธศาสตร์ เพื่อเน้นการปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่มาตรา ๖ บัญญัติไว้ คือ

๑. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

๖. ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ

๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๘) แผนพัฒนาตำบลห้วยยางขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีแผนพัฒนาตำบลประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนา หมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับ ปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ องค์กร บริหารส่วนตำบลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำ โครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วย ความรอบคอบ และผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการ กำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

(๙) นโยบายรัฐบาล

“ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจ ของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศ ให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ ๔.๐ รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค ๑.๐ ซึ่งเป็นยุคของการ ทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค ๒.๐ เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ ๒.๐ ไปยุค ๓.๐ เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุน การลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการ สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการ ปักชำ ไปสู่การสร้างรากแก้วโดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่ การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมือง ที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม ยกกระดับเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกกระดับ SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิด สู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน ๒๐ ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

“หลักธรรมาภิบาล”

หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติเป็นพันๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

(๑๐) นโยบายของผู้บริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ดังนี้

๑. ด้านนโยบายเร่งด่วน

๑.๑ สร้างศรัทธาให้กับประชาชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม โดยการทำให้เห็นถึงความจริงใจ จริงจัง ที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ในตำบลด้วยความโปร่งใส

๑.๒ สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริม โดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล ทั้งในด้านเงินทุนและวิชาการ

๒.๒ จัดสร้าง ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อการประกอบอาชีพให้พอเพียงและมีคุณภาพ เช่น ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ สร้างปรับปรุงถนนให้พอเพียง และมีคุณภาพในการสัญจร และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่ทางการเกษตร รวมทั้งการติดตั้งไฟฟ้าตามสถานที่สาธารณะ

๓.๓ สร้างปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร โดยการขุดสระน้ำ บ่อน้ำตื้น และระบบประปา

๔. ด้านสังคม

๔.๑ ต่อต้านยาเสพติด โดยการรณรงค์ในเรื่องของโทษและภัย จัดการกีฬาเพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้ร่วมกิจกรรม

๔.๒ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้แข็งแรง สดใสร่าเริงโดยการร่วมมือและประสานงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน (รพ.สต.) และโรงเรียน

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๑ กำจัดขยะ และสิ่งปฏิกูลโดยการขยายงานบริการจัดเก็บขยะให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕.๒ รักษา ดูแลปรับปรุงที่สาธารณและทรัพยากรธรรมชาติของตำบล

๖. ด้านการศึกษา

- ๖.๑ สนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในตำบล
- ๖.๒ การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนโดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตำบล
- ๖.๓ ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน

จากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นจะต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

(๑๑) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป

จากกรอบตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม ข้อระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ (ข้อ ๑-๑๑) เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้จัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ครอบคลุมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาจากภารกิจตามกรอบที่ข้อระเบียบและกฎหมายกำหนด ให้สอดคล้อง

กับดำเนินการครบถ้วนและตรงตามภารกิจ และตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม ข้อระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ ค่อนข้างมีกรอบโครงสร้าง และสายงาน ต่างๆ ที่ครอบคลุม แต่ยังมีบางภารกิจที่ยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบ นอกเหนือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตน มีภาระงานเพิ่มขึ้น เช่น งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตรและปศุสัตว์ งานวิศวกรรมโยธา ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งจะได้ รายงานต่อผู้บริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓

“ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีโครงสร้างส่วนราชการการและระดับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ดังนี้

| โครงสร้างส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ระดับ |
|------------------------------|---|-------|
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กลาง |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ต้น |
| สำนักปลัด | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น |
| กองคลัง | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น |
| กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ต้น |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ต้น |
| กองสวัสดิการสังคม | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น |

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้ กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๓.๑) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและ

คุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการ จัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและ เยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ามเหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

“ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

| ประเภท | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน |
|------------------|---------------------------------|---------|-------|
| บริหารท้องถิ่น | ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กลาง | ๑ |
| | ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ต้น | ๑ |
| อำนาจการท้องถิ่น | ๑. หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | ๑ |
| | ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๑ |
| | ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | ๑ |
| | ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ต้น | ๑ |
| | ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | ต้น | ๑ |
| | ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | ๑ |
| วิชาการ | ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๒. นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๓. นิติกร | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๔. นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๕. นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๖. นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๘. นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๙. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ |
| | ๑๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ |

| ประเภท | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน |
|--------|------------------------|---------|-------|
| ทั่วไป | ๑. นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ |
| | ๒. เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ |
| | ๓. เจ้าพนักงานป้องกันฯ | ปง./ชง. | ๑ |

จากตารางการจัดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลห้วยยางขาม แต่ละประเภทได้กำหนดถูกต้องและตรงตามหลักเกณฑ์ฯ โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๒ ระดับ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น

๒. ประเภทอำนาจการท้องถิ่น มี ๑ ระดับ คือ ระดับต้น

๓. ประเภทวิชาการ มี ๒ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ

๔. ประเภททั่วไป มี ๒ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

“ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับ ฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยางขาม จึงกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง มาก โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

บริหารงานในฐานะรองปลัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่ อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานวิจัยจรรยา ซึ่ง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ และจัดทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ทางด้านการพิจารณา ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร การคมนาคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. ตำแหน่ง นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหาทางกฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย

๗. ตำแหน่ง นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารและเอกสารความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปาฐกถา การจัดสัมมนา การจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงานหรือของรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาล การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับประชาชน การควบคุม การตรวจสอบ การดำเนินงานกระจายเสียง ทั้งทางสถานีวิทยุกระจายเสียงและสถานีวิทยุโทรทัศน์ให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายการประชาสัมพันธ์หรือตามกฎหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา สำรวจ หาข้อมูลและสถิติต่างๆ วิเคราะห์วิจัย เพื่อวางแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ การให้คำแนะนำ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึกลง ย่อเรื่อง ตรวจสอบหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ พิจารณาหาความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมาก โดยปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๔. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการ วางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานช่างและงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูงมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๖. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการ ออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)****หน้าที่และความรับผิดชอบ**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการวางแผน กำกับบริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งลักษณะหน้าที่ รับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. กำหนดและ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)****หน้าที่และความรับผิดชอบ**

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑๙. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิธีกรรมทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัย การศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย และเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒๐. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒๑. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒๒. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยการจัดสรรประเภทของบุคลากรต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากรัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | | |
|---|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | ๕ | วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำ | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | ๓๐ | วัน |
| * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี | ๒๓๐ | วัน |
| เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน | ๖ | ชั่วโมง |
| (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.) | | |

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

สำนักปลัด

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวนที่ต้องการ (คน) | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน) | คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------|--------------------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------------|--|
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๑๖,๔๔๕ | ๑.๔๑ | - | ว่าง |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๘๖,๓๖๐ | ๑.๐๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | สำนักปลัด | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด | ๘๓,๘๙๐ | ๑.๐๑ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ๘๙,๙๗๐ | ๑.๐๙ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๙๙,๐๐๐ | ๑.๒๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๖ | นิติกร | ๗๘,๗๔๙ | ๐.๙๕ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๗ | นักประชาสัมพันธ์ | ๘๔,๐๔๐ | ๑.๐๑ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๘ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑๑๓,๐๔๐ | ๑.๓๗ | - | ว่าง |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๘๓,๓๕๕ | ๑.๐๑ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑๑๓,๐๔๐ | ๑.๓๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๑ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑๑๙,๕๔๐ | ๑.๔๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๒ | คนงาน | ๙๒,๑๖๐ | ๑.๑๑ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๙๒,๑๖๐ | ๑.๑๑ | - | ว่าง |
| ๑๔ | พนักงานดับเพลิง | ๖๖,๙๖๐ | ๐.๘๑ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๕ | พนักงานขับรถยนต์ | ๕๑,๒๔๐ | ๐.๖๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๖ | คนงาน(งานเกษตร) | ๖๖,๙๖๐ | ๐.๘๑ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | รวมอัตรากำลัง | | ๑๗.๓๖ | ๑๓ | |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๗.๓๖ คน ปัดทิ้งเป็น ๑๗ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๓ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ ส่วนตำแหน่งที่ว่างคณะกรรมการฯพิจารณาให้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอนหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน) | คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------|---|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| | กองคลัง | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๘๓,๓๓๐ | ๑.๐๑ | - | ว่าง |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ๑๐๙,๔๕๐ | ๑.๓๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | นักวิชาการพัสดุ | ๑๑๕,๕๑๐ | ๑.๔๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ๑๗๔,๒๐๕ | ๒.๑๐ | - | ว่าง |
| ๕ | คนงาน | ๗๘,๕๖๐ | ๐.๙๕ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๖ | คนงาน(งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน) | ๗๘,๒๕๒ | ๐.๙๕ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | รวมอัตรากำลัง | | ๗.๗๓ | ๔ | |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๗.๗๓ คน ปิดขึ้นเป็น ๘ คน เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองคลัง ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม โดยตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง คณะกรรมการฯ ให้พิจารณาดำเนินการสรรหา โดยวิธีการรับโอนหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน) | คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| | กองช่าง | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑๗๔,๒๐๕ | ๒.๑๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | นายช่างโยธา | ๑๔๖,๔๐๐ | ๑.๗๕ | - | ว่าง |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๗๗,๕๙๐ | ๐.๙๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | คนงาน | ๗๗,๕๙๐ | ๐.๙๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | คนงาน(งานไฟฟ้า) | ๙๐,๗๒๐ | ๑.๑๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | รวมอัตรากำลัง | | ๖.๘๓ | ๔ | |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖.๘๓ คน ปิดขึ้นเป็น ๗ คน ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนปัจจุบันที่มีเท่ากับ ๔ คน เนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งนายช่างโยธาเป็นตำแหน่งว่างทำให้ภาระหน้าที่ทั้งหมดเป็นของผู้อำนวยการช่าง ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจ เก็บรายละเอียดด้านวิศวกรรมและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ก่อสร้างโครงการเพื่อการวางแผนและออกแบบ ออกแบบ กำหนดรายละเอียดงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซมเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและอยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด งบประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคาวัสดุ ค่าแรง ตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการจ้างเหมา กำหนดแผนในการดำเนินงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างเพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ควบคุม ตรวจสอบงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุง และซ่อมแซมเพื่อให้ถูกต้องตามรูปแบบและรายการและมีคุณภาพตามมาตรฐาน ติดตาม ประเมินผลการตรวจสอบสภาพสิ่งก่อสร้าง การตรวจสอบแบบแปลน การตรวจสอบสถานที่ ก่อสร้างอาคาร รื้อถอนอาคาร ดัดแปลงอาคาร

จึงจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างโดยเร่งด่วน โดยวิธีการรับโอนหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน) | จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๘๖,๔๐๐ | ๑.๐๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | พนักงาน | ๖๔,๘๙๐ | ๐.๗๘ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๗๑,๑๖๐ | ๐.๘๖ | ว่าง | คงอยู่เท่าเดิม |
| รวมอัตรากำลัง | | | ๒.๖๘ | ๒ | ไม่เพิ่มอัตรากำลัง |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๒.๖๘ คน ปิดขึ้นเป็น ๓ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓ คน เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน) | จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|-------------------------------------|---|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑๐๗,๕๕๐ | ๑.๓๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | นักวิชาการศึกษา | ๑๐๓,๗๔๐ | ๑.๒๕ | - | ว่าง |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน | ๙๓,๐๔๐ | ๑.๑๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | ครู (นางแสงเดือน หล้าศรี) | ๙๙,๔๕๐ | ๑.๒๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | ครู | ๑๐๖,๓๐๐ | ๑.๒๘ | - | ว่าง |
| ๖ | ครู (นางนงลักษณ์ กัลยา) | ๑๐๔,๘๒๕ | ๑.๒๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๗ | ครู (นางสาวศศิประภา อวดครอง) | ๑๐๕,๖๓๐ | ๑.๒๘ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๘ | ผู้ดูแลเด็ก (นางเรณู ไชยสาร) | ๘๖,๕๖๐ | ๑.๐๕ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๙ | ผู้ดูแลเด็ก (นางเกณิกา ฝั้นคำสอน) | ๑๐๖,๐๑๐ | ๑.๒๘ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๐ | ผู้ดูแลเด็ก (นางสาวนิตยา ศรีวงศ์) | ๑๐๔,๘๗๐ | ๑.๒๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๑ | ผู้ดูแลเด็ก (นางสาวโสมฉาย อินทร์แปง) | ๙๑,๑๓๐ | ๑.๑๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๒ | ผู้ดูแลเด็ก (นางสาวประภาวิณี แซ่เฮ้ง) | ๙๑,๑๓๐ | ๑.๑๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๓ | พนักงาน | ๕๑,๑๙๐ | ๐.๖๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| รวมอัตรากำลัง | | | ๑๔.๕๐ | ๑๑ | |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๔.๕๐ คน ปิดที่ ๑๔ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๑ คน เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๕๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม โดยตำแหน่งของบุคลากรที่เป็นอัตราว่างอยู่ คณะกรรมการฯ ให้พิจารณาคำเนินการสรรหา โดยวิธีการรับโอนหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน) | คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| | กองสวัสดิการสังคม | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ๑๑๓,๐๔๐ | ๑.๓๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | นักพัฒนาชุมชน | ๑๐๔,๘๗๐ | ๑.๒๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๙๓,๐๔๐ | ๑.๑๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | รวมอัตรากำลัง | | ๓.๗๖ | ๓ | |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๗๖ คน ปิดเป็น ๔ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓ คน เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิมตั้งนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน) | คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--|
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑๑๐,๒๘๐ | ๑.๓๓ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | รวมอัตรากำลัง | | ๑.๓๓ | ๑ | |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๓๓ คน ปิดเป็น ๑ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการอยู่ ๑ คน ปริมาณงานและบุคลากร ในหน่วยตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตรากำลังเดิม

จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม
๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล
๔. โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๕. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge Management : KM)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐

“หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น”

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีพนักงานส่วนตำบลที่ส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน

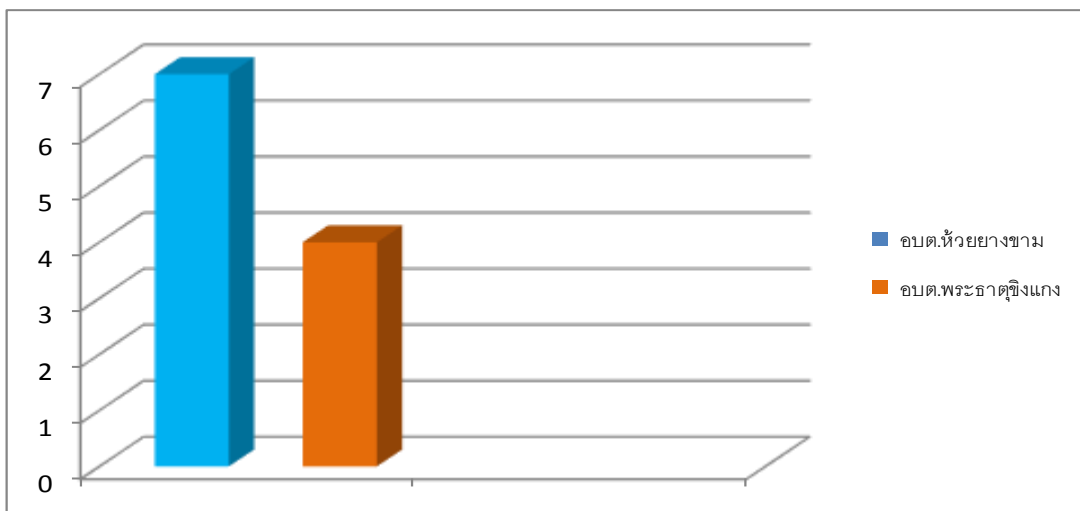
ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ
โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

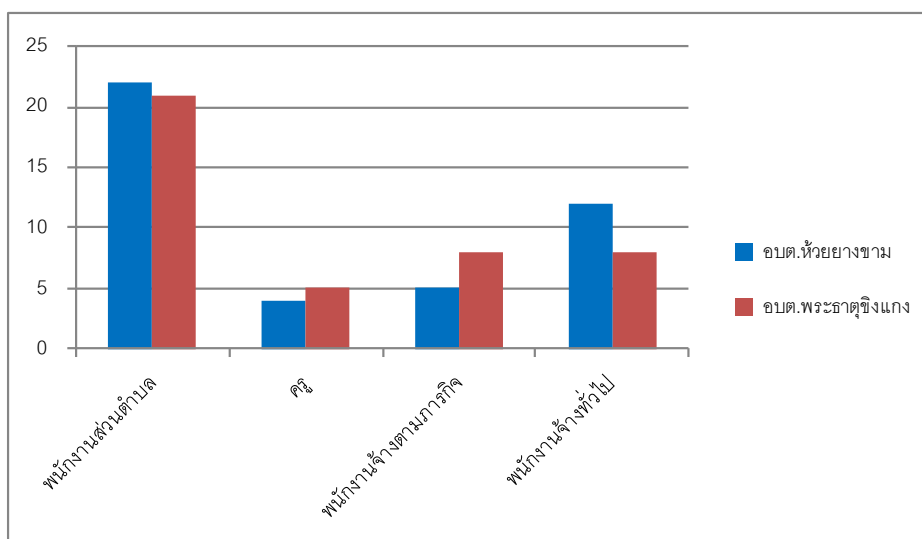
| รายการ | อบต.ห้วยยางขาม | อบต.พระธาตุเชิงแกง |
|--|---|---|
| โครงสร้างส่วนราชการ | จำนวน ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งฯ ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน | จำนวน ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน |
| จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล | จำนวน ๒๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด, รองปลัด จำนวน ๒ อัตรา ๒. สำนักปลัด จำนวน ๘ อัตรา ๓. กองคลัง จำนวน ๔ อัตรา ๔. กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๕. กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา ๖. กองการศึกษาฯ จำนวน ๒ อัตรา ๗. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ อัตรา ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา | จำนวน ๒๑ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด, รองปลัด จำนวน ๒ อัตรา ๒. สำนักปลัด จำนวน ๑๐ อัตรา ๓. กองคลัง จำนวน ๕ อัตรา ๔. กองช่าง จำนวน ๓ อัตรา ๕. หน่วยตรวจสอบ ภายใน จำนวน ๑ อัตรา |
| จำนวนพนักงานจ้าง ตามภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒. กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓. กองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๔. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา | จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๔ อัตรา ๒. กองคลัง จำนวน ๓ อัตรา ๓. กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา |
| จำนวนพนักงานจ้าง ทั่วไป | จำนวน ๑๒ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองคลัง จำนวน ๒ อัตรา ๓. กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๒ อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา | จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๖ อัตรา ๒. กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา |
| ครู | จำนวน ๔ อัตรา | จำนวน ๕ อัตรา |
| ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๕ อัตรา | จำนวน ๕ อัตรา |
| งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ | ๓๙,๘๒๐,๐๐๐ บาท | ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท |

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุซิงแกง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้

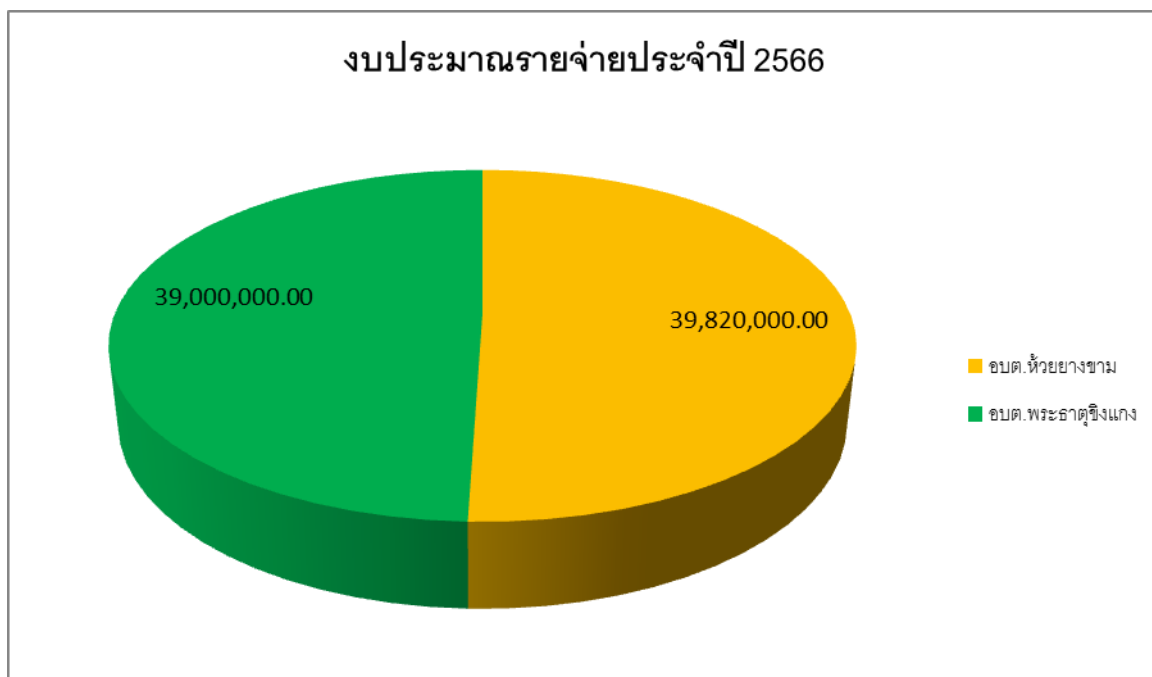
๑. ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีภารกิจเกี่ยวกับ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามกรอบที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และเป็นนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นที่ต้องให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึงกัน



๒. ด้านกรอบอัตรากำลัง จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม และองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุซิงแกง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันนัก



๓. ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จากแผนภูมิแสดงการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรายได้และเงินอุดหนุนที่ได้รับจากรัฐของแต่ละแห่งไม่เท่ากัน



๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ

กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันขึ้น
- ๑.๓ ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- ๑.๔ ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหานี้สินค้ร่วเรือ่น
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานและหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๒.๔ ปัญหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๒.๕ ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง
- ๒.๖ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกิน

- ๒.๗ ปัญหาแหล่งน้ำในการทำเกษตร ไม่เพียงพอ
- ๒.๘ ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์กลุ่มชุมชน เช่น แหนม
- ๒.๙ ปัญหาขาดเงินทุนสนับสนุนกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓ ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง
- ๓.๒ ปัญหาเด็กติดเกมส์
- ๓.๓ ปัญหาประชาชนวัยทำงานไม่ได้อยู่ในพื้นที่
- ๓.๔ ปัญหาการว่างงาน
- ๓.๕ การเก็บเงินสงเคราะห์ไม่ครบตามกำหนด
- ๓.๖ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๗ ปัญหาการดื่มสุรา
- ๓.๘ ปัญหาทะเลาะวิวาทในช่วงเทศกาล
- ๓.๙ ปัญหาขาดการรวมกลุ่ม
- ๓.๑๐ ปัญหาความโดดเดี่ยว
- ๓.๑๑ ไม่มีการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญา
- ๓.๑๒ วัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
- ๓.๑๓ การขับซิ่งเร็วในหมู่บ้าน
- ๓.๑๔ ไม่มีที่ดินทำกิน
- ๓.๑๕ ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน

๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนบางส่วนยังไม่ยึดถือกฎระเบียบของชุมชน
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในชุมชน
- ๔.๓ ขาดความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
- ๔.๔ การเข้ามาพักอาศัยในพื้นที่โดยไม่แจ้งผู้นำ
- ๔.๕ การสื่อสาร/การกระจายข้อมูลไม่ทั่วถึง
- ๔.๖ การเข้ามาทำกินในที่สาธารณะและที่บุคคลอื่น

๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาครุว์เรือนไม่มีการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
- ๕.๒ ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ๕.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- ๕.๔ การเผาขยะและเศษวัชพืชในชุมชน
- ๕.๕ ปัญหาการทิ้งน้ำเสียและขยะจากครุว์เรือนลงแม่น้ำลำคลอง
- ๕.๖ บ่อทิ้งขยะสาธารณะส่งกลิ่นเหม็น
- ๕.๗ ปัญหาการบุกรุกตัดต้นไม้ในที่สาธารณะและเขตป่าอนุรักษ์
- ๕.๘ ปัญหาน้ำท่วมขังที่เกิดจากการระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๙ ปัญหาการส่งกลิ่นเหม็นจากมูลสัตว์
- ๕.๑๐ ปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการทำเกษตร
- ๕.๑๑ ปัญหาผักตบชวา

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาประชาชนขาดความร่วมมือในการใส่ใจสุขภาพ
- ๖.๕ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของโรคติดต่อและเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว
- ๖.๖ ขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการอุดหนุนงบประมาณล่าช้า
- ๗.๒ เงินอุดหนุนค่าอาหารกลางวัน/อาหารเสริม(นม) ไม่ตรงกับหนังสือสั่งการ
- ๗.๓ ควรแจ้งมติ เวียนข้อทักท้วงและรวบรวมแนวทางปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกัน เพราะข้อทักท้วงบางประเด็นยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ
- ๗.๔ กฎ ระเบียบ ยังตีความไม่ชัดเจน
- ๗.๕ การจ้างบุคลากรไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เช่นการแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดหาพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง งานต่างๆของสถานศึกษา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|--|---|
| ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕)) | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง |

| | |
|---|---|
| <p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p> | <p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๓ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p> |
| <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p> | <p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> |
| <p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p> | <p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๓ ส่วนราชการ คือ กองคลัง สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p> |

| | |
|---|---|
| <p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> |
| <p>๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p> | <p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> |
| <p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> |

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. มีการกำหนดแผนงาน / โครงการที่ชัดเจน
๒. คมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความพร้อมร้อยละ ๘๐
๓. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย
๕. มีอิสระในการบริหารงบประมาณ
๖. มีกลุ่มพลังมวลชนที่เข้มแข็ง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ อปพร กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ มีสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีชื่อเสียง
๗. มีโบราณสถานพระธาตุตำหนักธรรม และพระธาตุสามดวง อ่างเก็บน้ำห้วยยางขาม เป็นสถานที่ท่องเที่ยวประจำตำบล
๘. มีต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ต้นน้ำ ลำธาร สัตว์ป่า ฯ
๙. มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอย่างเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครอบคลุมทั่วถึงและทันต่อความต้องการ
๒. พนักงาน เจ้าหน้าที่ บางตำแหน่งยังขาดประสบการณ์ ความชำนาญเท่าที่ควร
๓. การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ
๔. ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
๕. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การขอรับการสนับสนุนโครงการที่เกินศักยภาพของ อบต. จากหน่วยงานอื่นไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ได้รับการสนับสนุนไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ
๗. การรวมกลุ่มขององค์กรชุมชน เพื่อรองรับการจัดสรรงบประมาณโดยส่วนมากขาดความเข้าใจต่อโครงการ หากไม่มีงบประมาณจัดสรรให้ การรวมกลุ่มจะเป็นไปได้ยาก
๘. ผู้นำชุมชนและผู้นำท้องถิ่นยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่เท่าที่ควร
๙. สภาพดินไม่อุ้มน้ำยากต่อการทำการเกษตร
๑๐. ไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกินของตนเอง

โอกาส (Opportunities - O)

๑. สังคมในท้องถิ่นยังมีความเอื้ออาทรต่อกัน
๒. ประชาชนในท้องถิ่น มีความสนใจทางการเมือง และขอเสนอตัวรับใช้ประชาชนสูงขึ้น
๓. ประชาชนมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมากขึ้น
๔. นโยบายรัฐบาลมุ่งสร้างสังคมเข้มแข็งอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสมานฉันท์ ให้การพัฒนาเป็นไปได้ง่ายยิ่งขึ้น
๕. การก่อสร้างถนน R๓A เชื่อมต่อประเทศไทย ลาว สิ้นสุดประเทศจีน ผ่านตำบลห้วยยางขาม
๖. การรวมตัวทางเศรษฐกิจประชาคมอาเซียนในปีนี้ การค้า การลงทุน จะเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น
๗. การมีต้นทุนทางธรรมชาติที่ยังคงสภาพดีกว่าพื้นที่อื่นๆ ในอำเภอจุน

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

๑. พื้นที่ในหลายหมู่บ้านขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และการนำมาผลิตประปา หรือน้ำสะอาด
๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ภัยหนาว
๓. ประชาชนในท้องถิ่น หวังพึ่งส่วนราชการมากกว่าพึ่งตนเอง
๔. การเมืองระดับชาติ เป็นต้นมา จนถึงท้องถิ่น ทำให้ประชาชนแตกความสามัคคี
๕. ปัญหาความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและการจัดสรรเงินรายได้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แม้จะมีการปรับปรุงการจัดสรรแล้วก็ตาม
๖. ค่านิยมสมัยใหม่ และกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รวมถึงวิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป
๗. ประชาชน บางส่วนขาดความร่วมมือ และยังไม่เข้าใจในระบบราชการท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

| ภารกิจ | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|--|---|
| ๖.๑ ภารกิจหลัก ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | -กองช่าง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/สำนักปลัด -สำนักปลัด -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ทุกส่วนราชการ -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -สำนักปลัด |

| ภารกิจ | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|--|---|
| ๖.๒ ภารกิจรอง ๖.๒.๑ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๖.๒.๒ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๖.๒.๓ ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๖.๒.๔ ด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน | -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด/กองสวัสดิการสังคม -กองคลัง |

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ และไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไร ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|--|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบอุ่น. และพื้นที่ใกล้ อบอุ่น. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบอุ่น. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบอุ่น.ในฐานะตัวแทน | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม (ระดับองค์กร)

| | |
|---|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบรม.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
|---|--|

| | |
|--|---|
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบรม.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบรม. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบรม. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |
|--|---|

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบรม.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๒ อัตรา ครู ๔ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

| | |
|--|---------------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |

สำนักปลัด อบต.

| | |
|---|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

| | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

| | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานดับเพลิง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. คนงาน | จำนวน ๒ อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในและเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ ในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงยังไม่มีคามจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

กองคลัง

| | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

| | |
|----------|---------------|
| ๑. คนงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
|----------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในและเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ ในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงยังไม่มีความเป็นที่จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

กองช่าง

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------|---------------|
| ๑. คนงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
|----------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าบุคลากรมีน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีปริมาณงานและภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที และการกำหนดจำนวนและตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนข้าราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองช่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีแนวทางเพิ่มอัตรากำลังเพื่อคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองช่าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--|---------------|
| ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าบุคลากรมีน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีปริมาณงานและภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที และการกำหนดจำนวนและตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนข้าราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีแนวทางเพิ่มอัตรากำลังเพื่อคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------|---------------|
| ๒. คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------|---------------|

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ครู | จำนวน ๔ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------|---------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๔ อัตรา |
|----------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๔.๕) ทั้งนี้จะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองสวัสดิการสังคม

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสวัสดิการสังคมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอحددตำแหน่งได้อีก

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากรมีตำแหน่งคนครองและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่ขอحددตำแหน่งได้อีก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีโครงสร้างส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| ๑. สำนักปลัด อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานธุรการ | ๑. สำนักปลัด อบต.(๐๑) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานธุรการ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ | |
| ๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการคลัง - งานแผนการใช้จ่ายเงิน - งานจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง | ๒. กองคลัง(๐๔) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานช่าง - งานควบคุมการออกแบบ - งานวางผังหลัก - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา - งานออกแบบก่อสร้าง | ๓. กองช่าง(๐๕) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานธุรการ | |
| ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานป้องกันโรคติดต่อ - งานเอกสาร | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาดและกำจัดขยะมูลฝอย - งานอนามัยชุมชน | |
| ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬานันทนาการ - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| ๖. กองสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | ๖. กองสวัสดิการสังคม(๑๑) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการ | |
| ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบยอดเงินทรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายการลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ</p> <p>- งานตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ</p> <p>- งานตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรองราชการ</p> <p>- งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท</p> <p>- งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> | <p>- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบยอดเงินทรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายการลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ</p> <p>- งานตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ</p> <p>- งานตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรองราชการ</p> <p>- งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท</p> <p>- งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> | |
|--|--|--|

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามได้กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

| ที่ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|-----|---|--------------------|---|------|------|----------------------|------|------|----------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒ | รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | สำนักปลัด (๑๑) | | | | | | | | |
| ๑ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕ | นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | นักป้องกันและบรรเทาฯ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๙ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | |
| ๑๑ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๑๒ | พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๓ | คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ๑ | ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๔ | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๕ | คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ๑ | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๔ | คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |

| ที่ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|-----|---|------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|------------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) | | | | | | | | |
| ๑ | ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๒ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘) | | | | | | | | |
| ๑ | ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๔ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | |
| ๕ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๖ | ครู | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ว่าง ๑ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๗ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๘ | ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| ๑ | ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๔๗ | ๔๗ | ๔๗ | ๔๗ | - | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
- (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
- (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|--|--------------|--------------|------------------------|---------------|---------------------|---|------|------|----------------------|------|------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง/ต้น | ๑ | - | ๔๔๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๔๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ | ว่าง |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๕๒,๓๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๕๙๗,๕๒๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | |
| สำนักปลัด อบต. (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๘๓,๑๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๖๓๓,๐๐๐ | ๖๔๙,๐๘๐ | ๖๖๕,๗๖๐ | |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๕๐๙,๓๒๐ | ๕๒๒,๖๔๐ | ๕๓๕,๗๒๐ | |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๐๙,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๕๒๒,๖๔๐ | ๕๓๕,๗๒๐ | ๕๔๘,๙๒๐ | |
| ๖ | นิติกร | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๕๑๖,๑๖๐ | ๕๒๙,๒๔๐ | ๕๔๒,๓๒๐ | |
| ๗ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๕๔๒,๓๒๐ | ๕๕๕,๕๒๐ | ๕๖๘,๙๖๐ | |
| ๘ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปจ./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๑๓,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๓๒๕,๓๖๐ | ๓๓๕,๕๒๐ | ๓๔๖,๕๖๐ | |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ | ปจ./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๐๗,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๑,๗๖๐ | ๒๒๙,๒๐๐ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | | ๑ | ๑ | ๒๑๖,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๖๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๓๖๐ | ๒๒๕,๖๔๐ | ๒๓๓,๖๔๐ | ๒๔๓,๐๐๐ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง |
| ๑๓ | พนักงานดับเพลิง | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๔ | คนงาน | | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | |
| ๑๕ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | |
|-----|---|----------------|--------------|------------------------|---------------|---------------------|---|------|------|----------------------|------|------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------|---------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑๖ | กองคลัง (๑๔) | ต้น ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่าง | |
| ๑๗ | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๕๒๐ | | |
| ๑๘ | นักวิชาการพัสดุ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๕๒๐ | | |
| ๑๙ | นักวิชาการเงินและบัญชี | | | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๕,๓๒๐ | ๓๘๓,๓๒๐ | | |
| ๒๐ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | | | ๑ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | | |
| | พนักงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | กองช่าง (๑๕) | ต้น ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๕๑๗,๕๖๐ | ๕๓๒,๘๐๐ | ๕๔๘,๕๒๐ | ว่าง | |
| ๒๒ | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | | | ๑ | ๑ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๕,๓๔๐ | ๓๒๓,๐๖๐ | | |
| ๒๓ | นายช่างโยธา | | | ๑ | ๑ | ๑๗๒,๕๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๗๙,๕๒๐ | ๑๘๘,๐๐๐ | ๑๙๕,๕๖๐ | | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | ๑ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | | |
| ๒๕ | พนักงาน | | | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | | ๔๙๗,๕๒๐ |
| ๒๖ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) | ต้น | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง | |
| ๒๗ | ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๘ | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา | | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|---|--------------|--------------|------------------------|---------------|---------------------|---|------|------|----------------------|------|------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๒๘ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘) ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | |
| ๒๙ | นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | |
| ๓๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน พนักงานจ้างทั่วไป | | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๐๙,๘๘๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๖,๗๖๐ | |
| ๓๑ | คนงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยยางขาม | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | - | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๓ | ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ | คศ. | ๔ | ๓ | - | | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่าง ๑ |
| ๓๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางเรณู ไชยสาร | | ๑ | ๑ | ๗,๘๔๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๘,๐๔๐ | ๘,๒๘๐ | ๘๖,๑๖๐ | ๙๔,๒๐๐ | ๑๐๒,๔๘๐ | |
| ๓๕ | นางสาวนิตยา | | ๑ | ๑ | ๑๑๒,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๖ | นางสาวโสมฉาย อินทร์แปง | | ๑ | ๑ | ๑๑๒,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๗ | นางเกณิกา ผืนคำสอน | | ๑ | ๑ | ๑๑๒,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๘ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๙ | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | |
| ๔๐ | นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๒๓,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | |
| ๔๑ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑ | ๒๗๒,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๒๘๓,๐๘๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๙,๘๘๐ | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---------|----|----|------------|---------|----|----|----|---|---|---|---------|---------|---------|------------|------------|------------|
| ๔๒ | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๑๐,๘๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๑๘,๕๐๐ | ๒๒๖,๐๘๐ | ๒๓๓,๗๖๐ |
| (๕) | รวม | | ๔๘ | ๓๘ | ๑๐,๘๐๙,๐๖๐ | ๔๖๒,๐๐๐ | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | - | - | - | ๓๑๒,๐๖๐ | ๓๑๖,๓๘๐ | ๓๒๑,๓๐๐ | ๑๑,๑๓๖,๗๒๐ | ๑๑,๑๖๗,๖๒๐ | ๑๑,๔๘๘,๙๒๐ |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๖๗๐,๕๐๘ | ๑,๖๗๕,๑๔๓ | ๑,๗๒๓,๓๓๘ |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๒,๘๐๗,๒๒๘ | ๑๒,๘๔๒,๗๖๓ | ๑๓,๒๑๒,๒๕๘ |
| (๘) | คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๐.๖๓ | ๒๙.๒๕ | ๒๘.๖๖ |

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (39,820,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน $41,811,000$ บาท $(39,820,000 \times 5\%) + 39,820,000 = 41,811,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (41,811,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน $43,901,550$ บาท $(41,811,000 \times 5\%) + 41,811,000 = 43,901,550$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (43,901,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน $46,096,628$ บาท $(43,901,550 \times 5\%) + 43,901,550 = 46,096,628$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น เงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

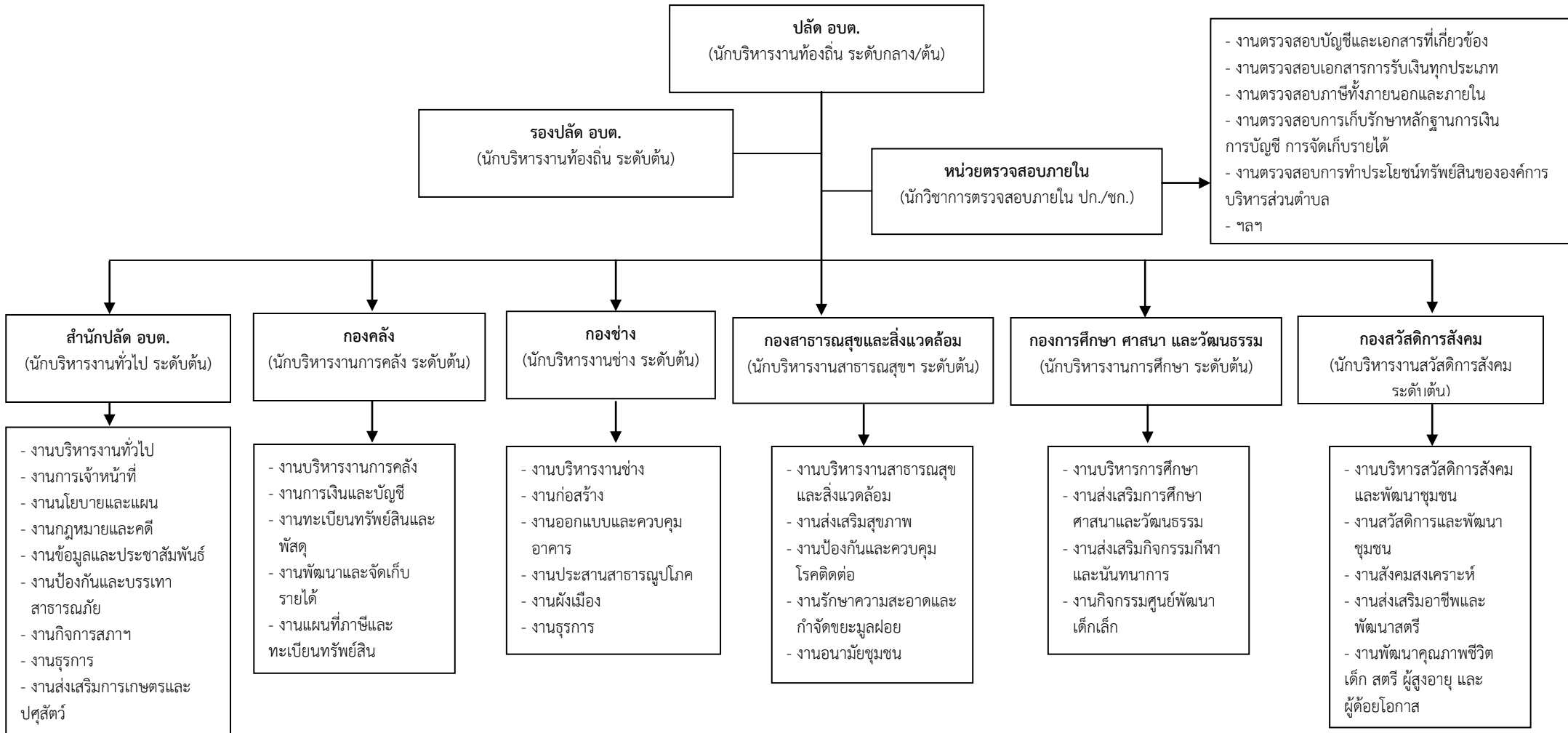
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

* ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

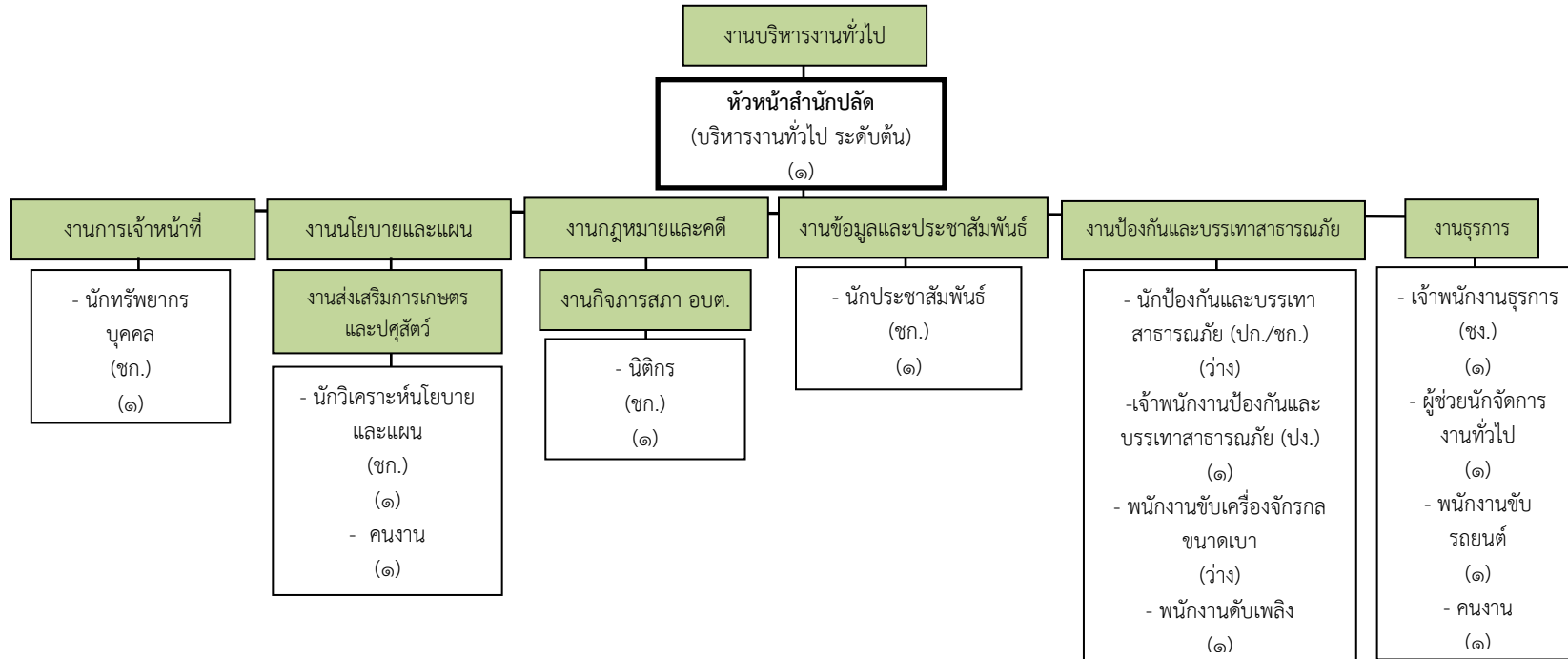
* ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

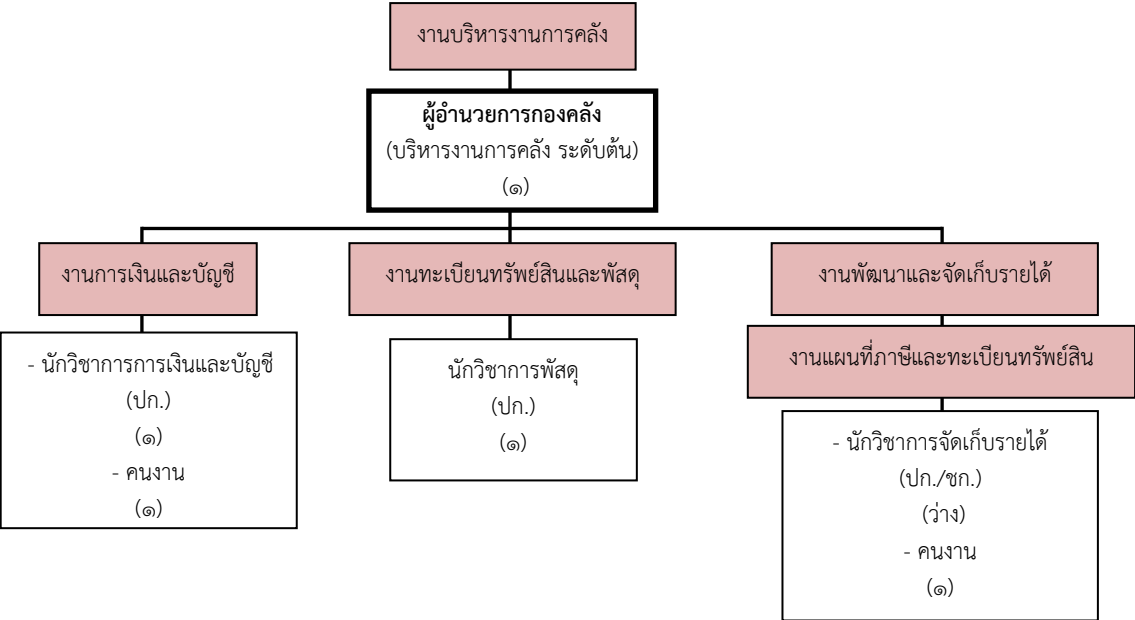


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด



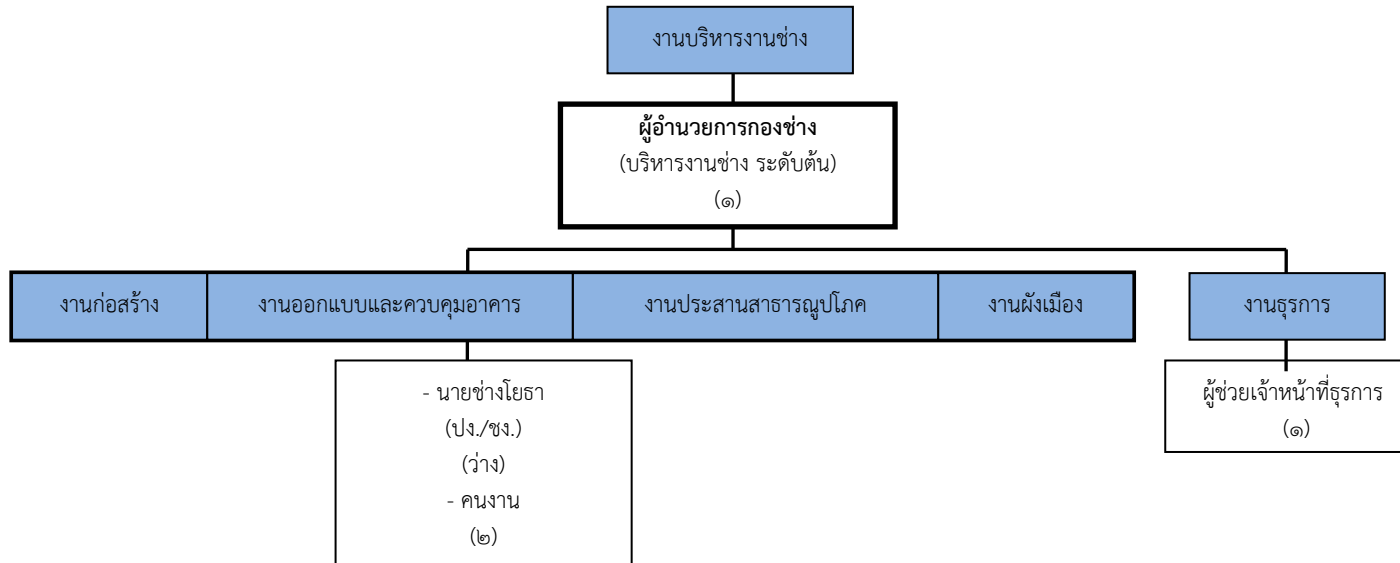
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๔ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๔ | ๑๒ |

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



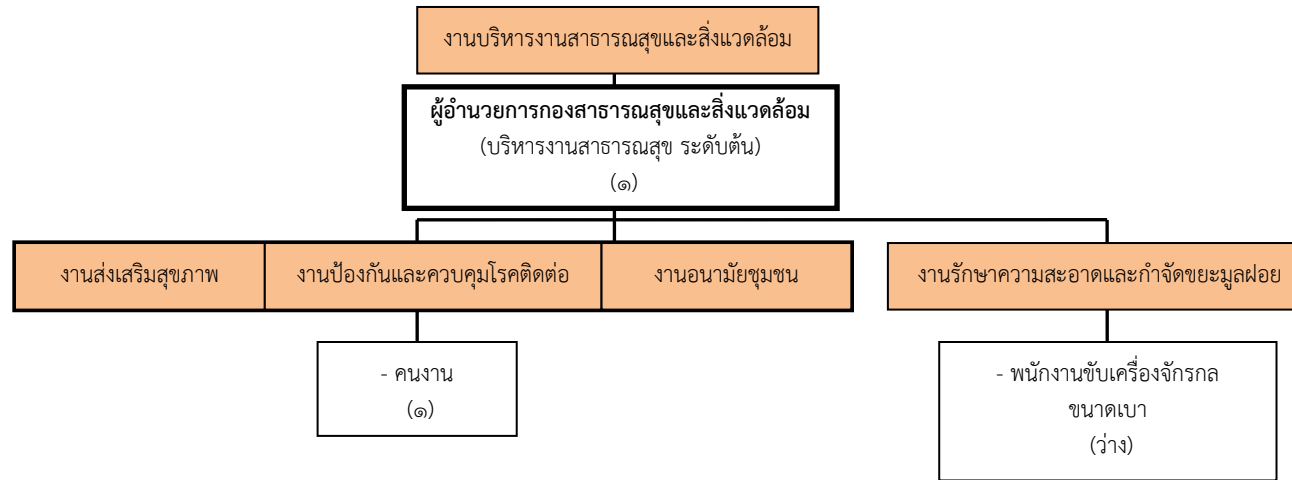
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๒ | ๕ |

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



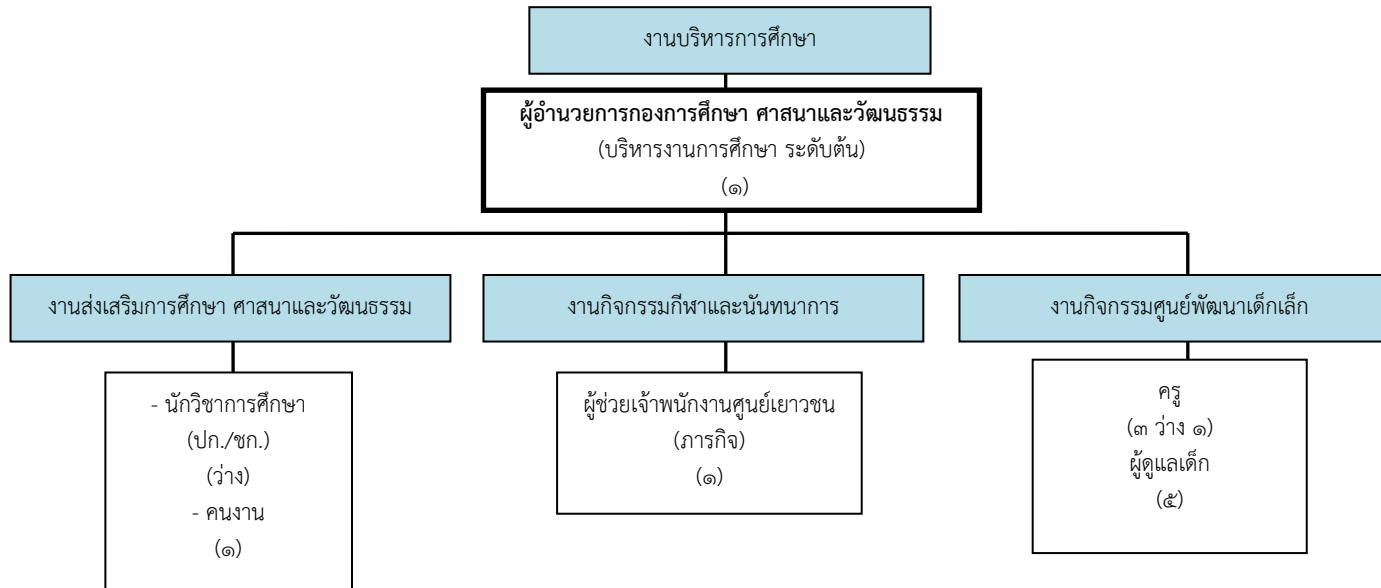
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ | ๔ |

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



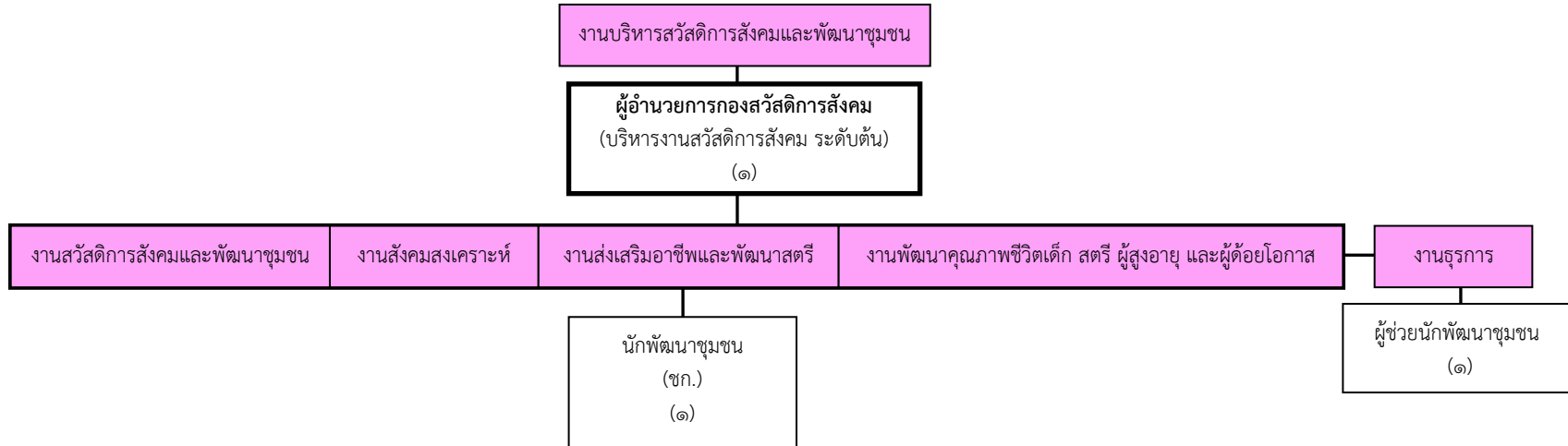
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ |

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



| ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ครู | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|---------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-----|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๓ | ๕ | ๑ | ๑๐ |

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๓ |

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

- งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง/- งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท/- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน/- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้/- งานตรวจสอบทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล/- งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล/- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี/- งานตรวจสอบยอดเงินทรงรอราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี/- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน/- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ/- งานตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ/ - งานตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรงรอราชการ/ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท/- งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ชก.)
(๑)

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|------------------|---------------------------|---|--------------------|--|-------------|--------------------|--|--------------|-----------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | ว่าง | | ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | (ปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง /ต้น | ๕๔๘,๐๔๐ ค่ากลางเงินเดือน | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๘๔,๒๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๗๑๖,๐๔๐ ว่าง |
| ๒ | นายสุขประเสริฐชัย ไชยวงศ์ | ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์) | ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | (รองปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น | ต้น | ๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๘๔,๓๒๐ |
| สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นางสาวสายธาร ธรรมปัญญา | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) | ๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๒๕,๑๒๐ |
| ๔ | นายเจษฎา วงศ์อินทร์ | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) | ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒) | - | - | ๔๐๙,๓๒๐ |
| ๕ | นางศศิธร ผาชัยภูมิ | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น) | ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | ชก. | ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๖ | นายณัฐวุฒิ แก้วชื่น | ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์) | ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ชก. | ๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ชก. | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒) | - | - | ๔๐๒,๗๒๐ |
| ๗ | นายธันว์รัตน์ อินสุวรรณ | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการ ภาครัฐ) | ๓๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ชก. | ๓๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ชก. | ๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒) | - | - | ๔๒๙,๒๔๐ |
| ๘ | ว่าง | | ๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | ปก./ ชก. | ๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | ปก./ ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| ๙ | นางนพวรรณ ศูนย์กลาง | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (มนุษยศาสตร์) | ๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒) | - | - | ๓๑๓,๔๔๐ |
| ๑๐ | นายสรอรรถ เวียงลอ | ปวส. (ช่างก่อสร้าง) | ๓๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๓๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒) | - | - | ๒๐๗,๒๔๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|------------------------------------|-------|-------------------|------------------------------------|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | นายฤทธิเดช ฝั้นคำสอน | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป | - | - | ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป | - | ๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | ว่าง | | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ ว่าง |
| ๑๓ | นายชั้นทอง ไชยสถาน | ป.๔ | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๔ | นายเกียรติศักดิ์ ปูคำ | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๕ | นายพรหมินทร์ ใจเย็น | ม.๖ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๖ | นายธนกฤต ไชยมงคล | ป.ตรี | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองคลัง

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|---|----------------------|---|-------------|----------------------|-------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|---|-----------------|
| ๑๗ | ว่าง | | ๓๓-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๓-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ ว่าง |
| ๑๘ | นางสาวสุนันทา ศรีวงศ์ | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๓๓-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงิน และบัญชี | ปก. | ๓๓-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงิน และบัญชี | ปก. | ๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒) | - | - | ๒๔๙,๒๔๐ |
| ๑๙ | ว่าง | | ๓๓-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ | ปก./ ชก. | ๓๓-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ | ปก./ ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| ๒๐ | นางณัชชารินทร์ ปังก่า | ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) | ๓๓-๓-๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | ๓๓-๓-๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | ๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒) | - | - | ๒๔๙,๒๔๐ |

พนักงานจ้างทั่วไป

| | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|-----------|---|-------|---|---|-------|---|-----------------------|---|---|---------|
| ๒๑ | นางสาวประนอม เจริญใจ | ม.๖ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๒ | นางสาวสุภาพร ละอองอ่อน | ปริญญาตรี | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|-----------------------|---|----------------------|--|---------|----------------------|----------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|----------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๒๓ | นายประเสริฐ ตาสู่ยะ | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง) | ๓๓-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๓-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) | ต้น | ๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๐๔,๒๔๐ |
| ๒๔ | ว่าง | - | ๓๓-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๓๓-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ ว่าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | นางสาวภาณุมาศ ธนะวงค์ | ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนารองเทียบ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ | - | ๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐x๑๒) | - | - | ๑๗๒,๕๖๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นายสมชาย กะทง | ปวส. เทคนิคการผลิต (เครื่องมือกล) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๗ | นายวราพงษ์ ปงกำวงศ์ | ปวช. (ช่างเขียนแบบ เครื่องกล) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|--------------------------|--------------------------------|--|----------------------|---|-------|----------------------|---|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๒๘ | นายประพันธ์ หิรัญย์ บรรณสาร | ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) | ๓๓-๓-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุข) | ต้น | ๓๓-๓-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุข) | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๕๘,๑๖๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | ว่าง | - | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา | - | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๐ | นางสาวศศิกษณ์ ธนะวงค์ | ปริญญาบัณฑิต | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|----------------------|--|---------|----------------------|--|---------|--|----------------------|------------------------------|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๓๑ | นายวินัย ทิพรัักษ์ | ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา) | ๓๓-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) | ต้น | ๓๓-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๔๔,๗๒๐ |
| ๓๒ | ว่าง | | ๓๓-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๓-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | นายวิชัย ไชยสาร | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์เยาวชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์เยาวชน | - | ๒๐๑,๗๒๐ (๑๖,๘๑๐x๑๒) | - | - | ๒๐๑,๗๒๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | นางสาวลลิตา สารมะโน | ปวช. | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยยางขาม | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | นางแสงเดือน หล้าศรี | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๔ | ครู | - | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๔ | ครู | - | ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | |
| ๓๖ | ว่าง | | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๕ | ครู | - | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๕ | ครู | - | ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | |
| ๓๗ | นางนงลักษณ์ กัลยา | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๖ | ครู | - | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๖ | ครู | - | ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | |
| ๓๘ | นางสาว อวดครอง ศศิประภา | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๗ | ครู | - | ๓๓-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๐๒๗ | ครู | - | ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | |
| ๓๙ | นางเรณู คำตอบแทน ๑๕,๙๔๐ | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | ๗๘,๔๘๐ (๑๕,๙๔๐-๙,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๗๘,๙๔๐ เงินรายได้ อบต. จ่ายส่วนเกินจาก กรมอุดหนุน ๙,๕๐๐ |
| ๔๐ | นางสาวนิตยา ศรีวงศ์ คำตอบแทน ๙,๕๐๐ | วิทยาศาสตร์ บัณฑิต (เคมี) | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๑ | นางสาวโฉมฉาย อินทร์แปง คำตอบแทน ๙,๕๐๐ | บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การจัดการ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|--------------------|--------------------|-------------|-------|--------------------|-------------|-------|-----------------------|------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๔๒ | นางเกณิกา ผื่นคำสอน ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ | ปวส. (การบัญชี) | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทักษะ | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๓ | นางสาวประภาวิณี แซ่เฮ้ง | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองสวัสดิการสังคม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|----------------------|----------------------------|---|-----------------------|--|-------|-----------------------|--|-------|------------------------|----------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๔๔ | นายสมเกียรติ เขื่อนแก้ว | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการ ภาครัฐ) | ๓๓๓-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๓๓-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๖๔,๖๔๐ |
| ๔๕ | นางภัทรภร สักลอ | ปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์ บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) | ๓๓๓-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๓๓-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒) | - | - | ๓๒๓,๗๖๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นางชิตสุดาร ผาลิงห์ | ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (การปกครอง ท้องถิ่น) | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๒๗๒,๑๖๐ (๒๒,๖๘๐x๑๒) | - | - | ๒๗๒,๑๖๐ |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------|--|-----------------------|----------------------------|-------|-----------------------|----------------------------|-------|------------------------|------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๔๗ | นายอนุพงศ์ ไชยมงคล | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การตลาด) | ๓๓๓-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน | ปก. | ๓๓๓-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน | ปก. | ๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒) | - | - | ๒๐๑,๘๔๐ |

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยางขาม เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง

เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต้องจัดการบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้ง การให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่ที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบลอันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีที่ใช้วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถรอบคอบขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลา ราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้ บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ ส่วนรวม

ข้อ ๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วย ความสุภาพมีน้ำใจ

ข้อ ๕. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่น มาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใด ไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อ ยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์ จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้ มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี
 - ๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๒ การแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๓ การลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
 - ๑.๔ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๕ แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศโดย นาย อปท.ลงนามในประกาศ
 - ๑.๖ ในประกาศแผนอัตรากำลังระบุมติ ก.จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน