

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม 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 ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

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

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ

องค์การบริหารส่วนตำบล 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 ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยางขาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

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

“ตามมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การ
บริหารส่วนตำบล 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 เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม

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

“มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ 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 และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (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 และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง 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 งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงาน จ้างจะมี 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”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าวเนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาประมวลและยกร่างแนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

(๕) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

- (๑) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๒) ยุทธศาสตร์สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด ได้แก่ กองช่าง ภารกิจคือดูแลด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนถนนหนทางในการคมนาคม กองสวัสดิการและสังคม ภารกิจคือ ดูแลด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต กองสาธารณสุขฯ ภารกิจงาน ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลด้านความมั่นคง ซึ่งยังขาดบุคลากรด้านส่งเสริมการเกษตร แต่ในทางปฏิบัติได้ให้มอบหมายให้ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบไปพลางก่อน เพื่อให้การบรรลุปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ และครอบคลุมทุกภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๖) แผนพัฒนาอำเภอจุน

- (๑) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๒) ยุทธศาสตร์สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงภายใน
- (๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาอำเภอจน ได้นำยุทธศาสตร์ของจังหวัดมาเป็นยุทธศาสตร์อำเภอทั้งหมด และได้เพิ่มยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขึ้นอีกยุทธศาสตร์ เพื่อเน้นการปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่มาตรา ๖ บัญญัติไว้ คือ

๑. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
๖. ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๗) แผนพัฒนาตำบลห้วยยางขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีแผนพัฒนาตำบลประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบเศรษฐกิจ
- (๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- (๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

(๘) นโยบายรัฐบาล

“ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของ รัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้ เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ ๔.๐ รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค ๑.๐ ซึ่งเป็นยุคของการทำ การเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค ๒.๐ เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ ๒.๐ ไปยุค ๓.๐ เป็น ยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยี จากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็น รูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งจาก ภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปิดกั้น ไปสู่การสร้างรากแก้ว โดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคม อุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกย่องระดับ เกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกย่อง SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่ สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน ๒๐ ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีด ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการ ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และ มุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชน ได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนา ประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

“หลักธรรมาภิบาล”

หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรา รู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ ที่ เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และ คลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกัน อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตาม อำนาจใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้าง ค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความ เสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลข้อมูลข่าวสารอย่าง ตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และ ร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามี ส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือ กันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการ ประจํา ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะ ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการ บริหารจัดการจำเป็นต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

(๙) นโยบายของผู้บริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยางขาม เมื่อวันที่ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๙.๐๐ น ณ ห้องประชุมองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยยางขาม ดังนี้

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๑.๑ พัฒนาการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พร้อม ทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน เพื่อรองรับการบริการในแต่ละ ด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการ การมีส่วนร่วมขององค์กรประชาชน ที่ดำเนินกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน

๑.๓ ประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้ง ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนและสังคม ได้เข้าถึงการเฝ้าระวัง การตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทขององค์กรชุมชน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน อสม. อปพร. ชรบ. ผู้นำกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนการเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของประชาชน เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชน ให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด พร้อมจัดสรรงบประมาณให้ชุมชนในการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนด้วยตนเอง

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น การเกษตรกรรม การปศุสัตว์ การอุตสาหกรรมในครัวเรือน การทำอาชีพเสริม

๒.๒ หาแหล่งน้ำเพิ่มเติมเข้าสู่พื้นที่การเกษตรให้มากขึ้น

๒.๓ สนับสนุนกลุ่มผู้ใช้น้ำต่าง ๆ ให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ลำเหมือง ฝาย อ่างเก็บน้ำ สระเก็บน้ำ

๒.๔ สนับสนุนการจัดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าในท้องถิ่น

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒.๖ จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานตำบล

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม งบประมาณ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน

๒.๘ สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๓. นโยบายด้านการศึกษา การศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ สนับสนุนการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรม อุปกรณ์การเรียนการสอน การสอนเสริมพิเศษเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทุนการศึกษาให้นักเรียนมีโอกาสในการศึกษาต่อ

๓.๓ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันของนักเรียนให้ได้รับอาหารกลางวันทุกคนตามระเบียบ

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรมประเพณี วิถีชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศาสนศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาศาสนสถาน และปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่สำคัญต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๔. นโยบายด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ บริหารจัดการ ชยะ จัดซื้อรถเก็บขยะ ก่อสร้างเตาเผาไร้มลพิษ

๔.๒ สนับสนุนกิจกรรม งบประมาณให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพพื้นที่ตำบลห้วยยางขาม ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๓ สนับสนุนการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อที่อันตราย ทั้งในคนและสัตว์

๔.๔ สนับสนุนการออกกำลังกาย การกีฬา และการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน

๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมี การดูแลรักษาป่าต้นน้ำ อนุรักษ์ป่าชุมชน การพัฒนาลำน้ำจุน

๔.๖ สนับสนุนโครงการเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน

๔.๗ สนับสนุนการดูแลรักษาป่าต้นน้ำ อนุรักษ์ป่าชุมชน

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน แผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มทางสังคม องค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับมิติความเป็นชุมชนน่ายุ่อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชนและชุมชน

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม งบประมาณให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยยาง ขาม ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕.๓ จัดเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ดัดเชื้อ ให้ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการรับเบี้ยยังชีพ

๕.๔ การสงเคราะห์ครอบครัว สร้างหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้ได้รับผลกระทบ ผู้ยากจน ผู้ถูกทอดทิ้ง ที่สมควรได้รับการช่วยเหลือ

๕.๕ จัดให้มีรถบรรเทาสาธารณภัย บริการรับ-ส่งผู้เจ็บป่วยตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๖. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ ขยายไฟฟ้า จากบ้านห้วยยางขาม – บ้านปงสนุก

๖.๒ สร้าง/ซ่อมแซม ปรับปรุง ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนการเกษตร

๖.๓ สร้าง/ซ่อมแซม ปรับปรุง เหมือง ฝาย คลองส่งน้ำ อ่างเก็บน้ำ

๖.๔ ปรับปรุงด้านสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างจริงจัง เช่น ไฟฟ้า ระบบประปา รางระบายน้ำ แหล่งน้ำ

๖.๕ สนับสนุนโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ที่จำเป็นและเป็นความต้องการของประชาชนที่แท้จริง

๖.๖ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้้าอุปโภคบริโภคซ้ำซากให้มีน้ำอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

จากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอ

ต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

(๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ 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 ขัอระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ (ข้อ ๑-๑๐) เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้จัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ครอบคลุมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาจากภารกิจตามกรอบที่ขัอระเบียบและกฎหมายกำหนด ให้สอดคล้องกับดำเนินการครบถ้วนและตรงตามภารกิจ และตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม ขัอระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ ค่อนข้างมีกรอบโครงสร้าง และสายงานต่างๆ ที่ครอบคลุม แต่ยังมีบางภารกิจที่ยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบนอกเหนือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตน มีภาระงานเพิ่มขึ้น เช่น งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ งานวิศวกรรมโยธา ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งจะได้รายงานต่อผู้บริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (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 ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีโครงสร้างส่วนราชการการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร 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 ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๓.๑) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุภาพ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี ประจําปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางโครงการ สำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

๖. กองสวัสดิการสังคม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม

นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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
อำนวยการท้องถิ่น	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	ชก.	๑
	๒. นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑
	๓. นิติกร	ชก.	๑
	๔. นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑
	๕. นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑
	๖. นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑
	๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑
	๘. นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑
	๙. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑
	๑๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑

ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	๑. นายช่างโยธา	ปง.	๑
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑
	๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑
	๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง.	๑

จากตารางการจัดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลห้วยยางขาม แต่ละประเภทได้กำหนด
ถูกต้องและตรงตามหลักเกณฑ์ฯ โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๒ ระดับ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง และ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น

๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๑ ระดับ คือ ระดับต้น

๓. ประเภทวิชาการ มี ๒ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ และ ระดับชำนาญการ

๔. ประเภททั่วไป มี ๒ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน และ ระดับชำนาญงาน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร

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

“ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบลกำหนด

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

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม 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 ตัดสินใจแก้ปัญหา ในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานวิจัยจราจร ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือด้านวิจัยจราจร ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตาม ที่ได้รับมอบหมาย

๖. ตำแหน่ง นิติกร (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านนิติการ ปฏิบัติงานที่ต้อง ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านนิติการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๗. ตำแหน่ง นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง ในด้านประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

๘. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการ ทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับและแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่ง ราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมาก โดยปกครองอยู่ได้บังคับบัญชาพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้อง กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงานด้านการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และ ปฏิบัติงาน อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการภาษี การจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๔. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการพัสดุ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

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)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาปฏิบัติงานด้านช่างโยธา ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

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

๑๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

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

๑๙. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการ ทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒๐. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

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

๒๑. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการ ทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

๒๒. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการ ทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการตรวจสอบภายใน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

โดยการจัดสรรประเภทของบุคลากรต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้งบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าวเนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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 หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

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

สำนักปลัด

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตราากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๖,๔๔๕	๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
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	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๓,๓๕๕	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๓,๐๔๐	๑.๓๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	คนงานทั่วไป	๙๒,๑๖๐	๑.๑๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๙๒,๑๖๐	๑.๑๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๕๑,๒๔๐	๐.๖๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	คนงานทั่วไป(งานเกษตร)	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑๕.๙๒	๑๕	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตราากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๕.๙๒ คน ปัดทิ้งเป็น ๑๕ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๕ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๐๙,๔๕๐	๑.๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ	๑๑๕,๕๑๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๗๔,๒๐๕	๒.๑๐	๑	เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา
๕	คนงานทั่วไป	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๖.๗๘	๕	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖.๗๘ คน ปัดขึ้นเป็น ๗ คน ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันที่เท่ากับ ๕ คน เนื่องจาก พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศและให้บังคับใช้ในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ แล้วนั้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจัดเก็บรูปแบบใหม่ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลพื้นฐานของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างใหม่หมดทั้งตำบล และปัจจุบันกองคลัง มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้เพียงหนึ่งคน ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่รับผิดชอบ เนื่องจากต้องปรับปรุงแผนที่แม่บท เช่น สร้างแปลงเพิ่ม แบ่งแปลงที่ดิน เปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ ตามข้อมูลที่ได้คัดลอกจากสำนักงานที่ดินจังหวัดพะเยา สาขาจุน และสำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร(ส.ป.ก.) ในระบบ LTAX GIS และระบบ LTAX ๓๐๐๐ ให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้ง จัดเตรียมข้อมูล พร้อมเอกสารในการลงพื้นที่สำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เช่น ข้อมูลเจ้าของหรือผู้ครอบครองที่ดินตามเอกสารสิทธิ์ และเจ้าของหรือผู้ครอบครอง สิ่งปลูกสร้าง จัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๓) ประกาศบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง(ภ.ด.ส.๓) พร้อมจัดส่งให้กับเจ้าของทรัพย์สิน การจัดส่ง(ภ.ด.ส.๓) ใช้วิธีส่งโดยตรงให้กับเจ้าของทรัพย์สินสำหรับที่อยู่ในพื้นที่ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ จัดทำราคาประเมินทุนทรัพย์ของที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๑) ทำหนังสือแจ้งการประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๖) จัดทำแบบแสดงรายการคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๗) รับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ติดตามเร่งรัดผู้ค้างชำระภาษี โดยการแจ้งเตือนเป็นหนังสือ ตามมาตรา ๖๑ จัดทำรายการภาษีค้างชำระให้สำนักงานที่ดินจังหวัดพะเยา สาขาจุน แจ้งยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้าย (ภ.ป.๑) ตรวจสอบเอกสาร และแจ้งการประเมินภาษีป้ายให้กับผู้เสียภาษี (ภ.ป.๓) บชำระภาษีป้าย รับคำร้องและตรวจสอบเอกสารในการขอจดทะเบียนพาณิชย์/เปลี่ยนแปลงรายการดำเนินการออกใบอนุญาตจดทะเบียนพาณิชย์/เปลี่ยนแปลงรายการ ติดตามเร่งรัดจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย นำเข้าข้อมูลผู้เสียภาษีในระบบ e-LAAS ตรวจสอบยอดจำนวนเงินรายรับในแต่ละวัน ก่อนนำส่งให้งานการเงินพร้อมจัดทำใบนำส่ง เพื่อนำฝากธนาคาร จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลืองานจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๗๔,๒๐๕	๒.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นายช่างโยธา	๑๔๖,๔๐๐	๑.๗๕	๑	เพิ่ม ๑ อัตรา
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๗,๕๙๐	๐.๙๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	คนงานทั่วไป	๗๗,๕๙๐	๐.๙๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้า)	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๖.๘๓	๗	เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๕.๘๖ คน ปิดขึ้นเป็น ๗ คน ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนปัจจุบันที่มีเท่ากับ ๕ คน เนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งนายช่างโยธา เป็นตำแหน่งว่างทำให้ภาระหน้าที่ทั้งหมดเป็นของผู้อำนวยการช่าง ไม่ว่าจะเป็นการสำรวจ เก็บรายละเอียด ด้านวิศวกรรมและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ก่อสร้างโครงการเพื่อการวางแผนและออกแบบ ออกแบบ กำหนด รายละเอียดงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซมเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของ หน่วยงานและอยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคาวัสดุ ค่าแรง ตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการจ้างเหมา กำหนดแผนในการดำเนินงาน ก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างเพื่อให้งานก่อสร้างเป็นไปตาม มาตรฐานกำหนด ควบคุม ตรวจสอบงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุง และซ่อมแซมเพื่อให้ถูกต้อง ตามรูปแบบและรายการและมีคุณภาพตามมาตรฐาน ติดตาม ประเมินผลการตรวจสอบสภาพสิ่งก่อสร้าง การตรวจสอบแบบแปลน การตรวจสอบสถานที่ ก่อสร้างอาคาร รื้อถอนอาคาร ดัดแปลงอาคาร จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือนายช่างโยธาเพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา โดยจะกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	คนงานทั่วไป	๖๔,๘๙๐	๐.๗๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๗๑,๑๖๐	๐.๘๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๒.๖๘	๓	ไม่เพิ่มอัตรากำลัง

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒.๖๘ คน ปิดขึ้นเป็น ๓ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓ คน ดังนั้น ปริมาณงานและ บุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความ เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐๗,๕๕๐	๑.๓๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา	๑๐๓,๗๔๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๙๓,๐๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นางแสงเดือน หล้าศรี (ครู)	๙๙,๔๕๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นางเกวลิณ ละอองอ่อน (ครู)	๑๐๖,๓๐๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นางนงลักษณ์ กัลยา (ครู)	๑๐๔,๘๒๕	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นางสาวศศิประภา อวดครอง (ครู)	๑๐๕,๖๓๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นางเรณู ไชยสาร (ผู้ดูแลเด็ก)	๘๖,๕๖๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นางเกณิกา ฝันคำสอน (ผู้ดูแลเด็ก)	๑๐๖,๐๑๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑๐	นางสาวนิตยา ศรีวงศ์ (ผู้ดูแลเด็ก)	๑๐๔,๘๗๐	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นางสาวโฉมฉาย อินทร์แปง (ผู้ดูแลเด็ก)	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	นางสาวประภาวิณี แซ่เฮ้ง	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑๔.๕๐	๑๒	ไม่เพิ่มอัตรากำลัง

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๔.๕๐ คน ปิดที่ ๑๔ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๒ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
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	ไม่เพิ่มอัตรากำลัง

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๗๖ คน ปิดเป็น ๓ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๓๓ คน ปิดเป็น ๑ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการอยู่ ๑ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม
๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและพนักงานจ้าง
๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล
๔. โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๕. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge Management : KM)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง 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 บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีพนักงานส่วนตำบลที่ส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทน

ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจโทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

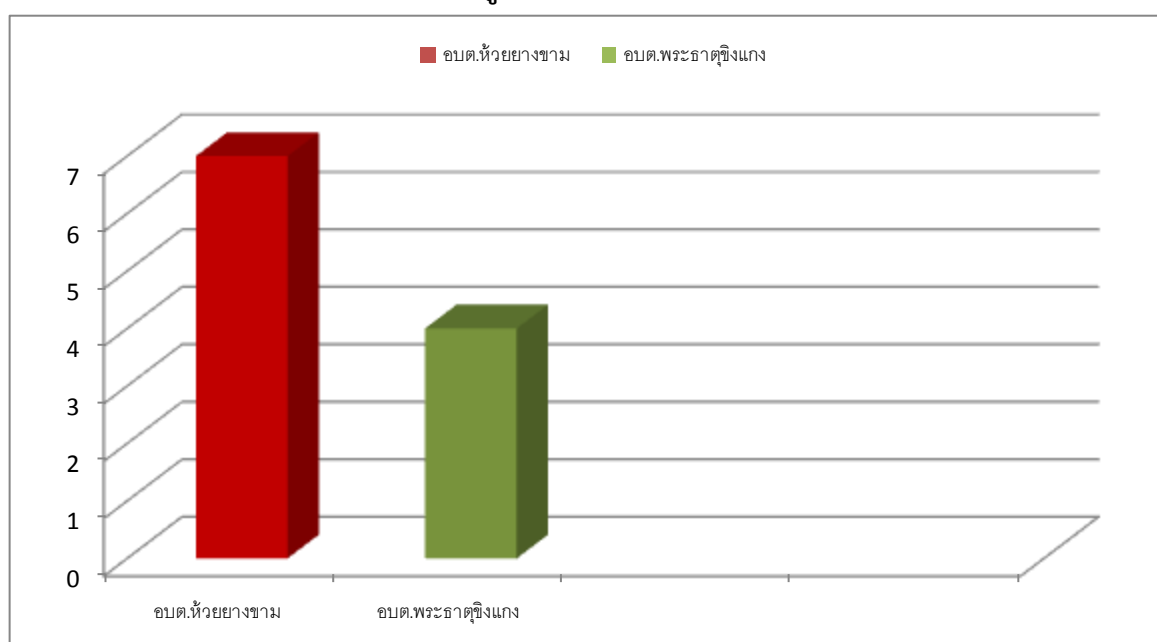
รายการ	อบต.ห้วยยางขาม	อบต.พระธาตุขิงแกง
โครงสร้างส่วนราชการ	จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน
จำนวนพนักงานส่วนตำบล	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 ๑๙ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด, รองปลัด จำนวน ๒ อัตรา ๒. สำนักปลัด จำนวน ๘ อัตรา ๓. กองคลัง จำนวน ๕ อัตรา ๔. กองช่าง จำนวน ๓ อัตรา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๒ 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

จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๔ อัตรา ๒. กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๓. กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา ๓. กองสาธารณสุข จำนวน ๒ อัตรา	จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๔ อัตรา
ครู	จำนวน ๔ อัตรา	จำนวน ๕ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๕ อัตรา	จำนวน ๕ อัตรา
งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๓๘,๘๘๖,๐๐๐ บาท

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุซิงแกง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้

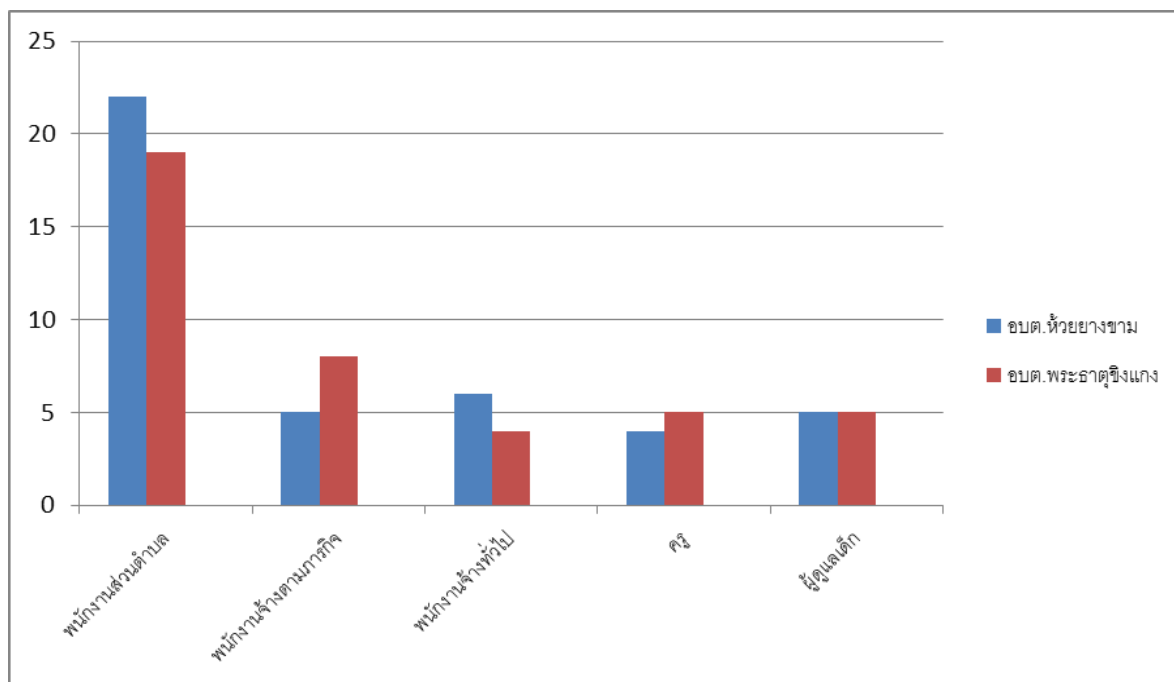
๑. ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม มีภารกิจเกี่ยวกับ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามกรอบที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และเป็นนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นที่ต้อง ให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึงกัน

แผนภูมิแสดงโครงสร้างส่วนราชการ

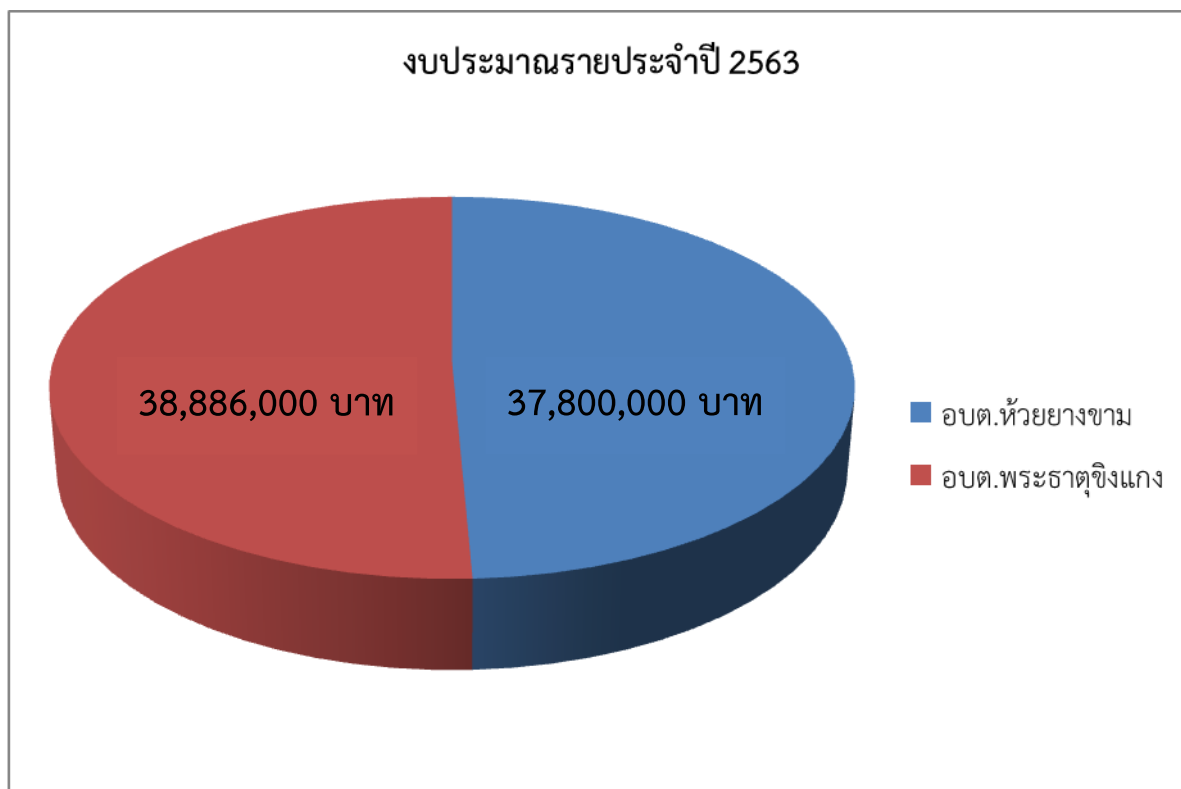


๒. ด้านกรอบอัตรากำลัง จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลัง



๓. ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุซิงแกง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป



๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

“ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธี หนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุม สมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

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

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหานี้สินค้ร่วเรื่อน
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานและหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ ปัญหาการขาดผลผลิตตกต่ำ
- 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 วัยรุ่นตั้งครรภก่อนวัยอันควร
- 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 ปัญหาครัวเรือนไม่มีการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
- ๕.๒ ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ๕.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- ๕.๔ การเผาขยะและเศษวัสดุพืชในชุมชน
- ๕.๕ ปัญหาการทิ้งน้ำเสียและขยะจากครัวเรือนลงแม่น้ำลำคลอง
- 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 เวียนข้อหักท้วงและรวบรวมแนวทางปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกัน เพราะข้อหักท้วงบางประเด็นยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ
- 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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (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 มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 อ่างเก็บน้ำห้วยยางขามเป็นสถานที่ท่องเที่ยวประจำตำบล
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 ให้การพัฒนาเป็นไปได้ดียิ่งขึ้น
๕. การก่อสร้างถนน RmA 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 ทำให้ประชาชนแตกความสามัคคีแบ่งเป็นฝัก เป็นฝ่าย
๕. ปัญหาความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและการจัดสรรเงินรายได้จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แม้จะมีการปรับปรุงการจัดสรรแล้วก็ตาม
๖. ค่านิยมสมัยใหม่ และกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รวมถึงวิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป
๗. ประชาชน บางส่วนขาดความร่วมมือ และยังไม่เข้าใจในระบบราชการท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็น ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา ครู ๔ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ดังนี้

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

สำนักปลัด อบต.

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นิติกร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป(งานเกษตร)	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติการหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
----------------	---------------

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าบุคลากรมีน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีปริมาณงานและภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีแนวทางเพิ่มอัตรากำลังเพื่อคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองคลัง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

กองช่าง

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------------|---------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้า) | จำนวน ๑ อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าบุคลากรมีน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีปริมาณงานและภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองช่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีแนวทางเพิ่มอัตรากำลังเพื่อคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองช่าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังต่อไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

พนักงานจ้างทั่วไป

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการการศึกษา (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน จำนวน ๑ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. ครู จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

กองสวัสดิการสังคม

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสวัสดิการสังคมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงานตรวจสอบภายในแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

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. - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานธุรการ	๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานธุรการ	
๒. กองคลัง - งานบริหารงานการคลัง - งานแผนการใช้จ่ายเงิน - งานจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง - งานบริหารงานการคลัง - งานแผนการใช้จ่ายเงิน - งานจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานบริหารงานช่าง - งานควบคุมการออกแบบ - งานวางผังหลัก - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา	๓. กองช่าง - งานบริหารงานช่าง - งานควบคุมการออกแบบ - งานวางผังหลัก - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา - งานออกแบบก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานป้องกันโรคติดต่อ - งานเอกสาร	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานป้องกันโรคติดต่อ - งานเอกสาร	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกิจการกีฬาและการท่องเที่ยว - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามได้กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
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	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป(งานเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปค./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปค./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
 - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร 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 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก ๕
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขามนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

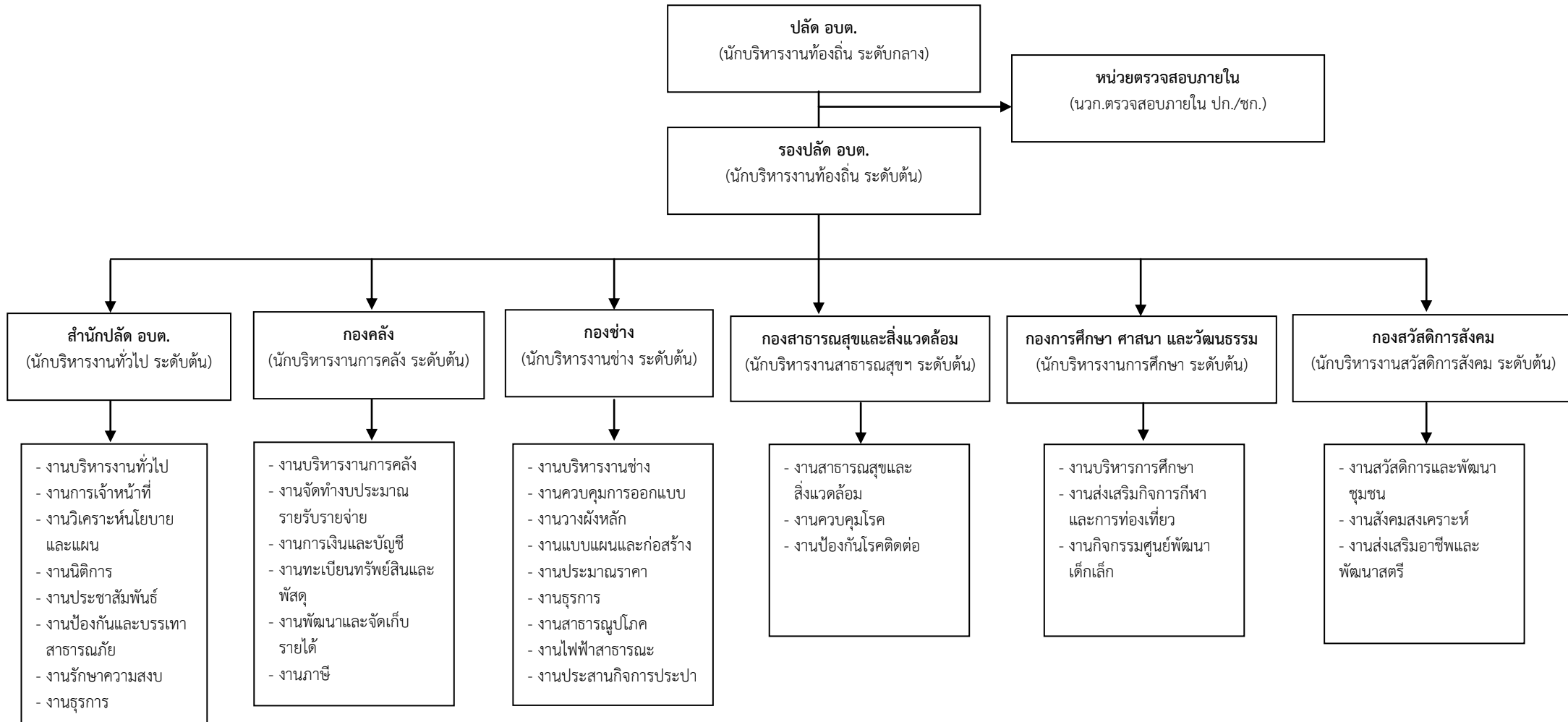
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๖๙,๔๘๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๙,๙๘๐	๔๒๘,๐๔๐	๔๓๘,๑๒๐	๔๔๗,๙๐๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๙,๗๘๐	๙,๙๐๐	๔๔๘,๐๘๐	๔๕๗,๘๖๐	๔๖๗,๗๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๓๕๒,๖๘๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๒,๗๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๖,๑๖๐	
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๔๖,๒๖๐	๓๕๖,๒๒๐	๓๖๖,๑๘๐	
๗	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๖,๑๖๐	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๖๐	๗,๐๘๐	๒๖๙,๑๖๐	๒๗๙,๘๒๐	๒๘๒,๙๐๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๙๘๐	๘,๒๒๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๗๐,๐๖๐	๒๗๙,๒๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๘๐	๕,๓๔๐	๕,๕๘๐	๑๗๖,๗๐๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๗,๖๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๘,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๒๔,๑๖๐	
๑๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๖๘๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๔,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป (งานเกษตร)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	กองคลัง (๐๔)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๙,๙๖๐	๔๕๔,๖๘๐	๔๖๔,๕๒๐	๔๗๔,๔๘๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๒๑๒,๙๔๐	๒๑๘,๗๐๐	๒๒๔,๔๖๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๐๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๒๑๖,๕๔๐	๒๒๒,๓๐๐	๒๒๗,๐๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๕๘๐	๓๒๗,๒๔๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๔,๑๐๐	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	กองช่าง (๐๕)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๑,๑๖๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๒,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๘๑,๖๘๐	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงานทั่วไป(งานไฟฟ้า)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๓๙๔,๖๘๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๔,๗๒๐	
๒๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

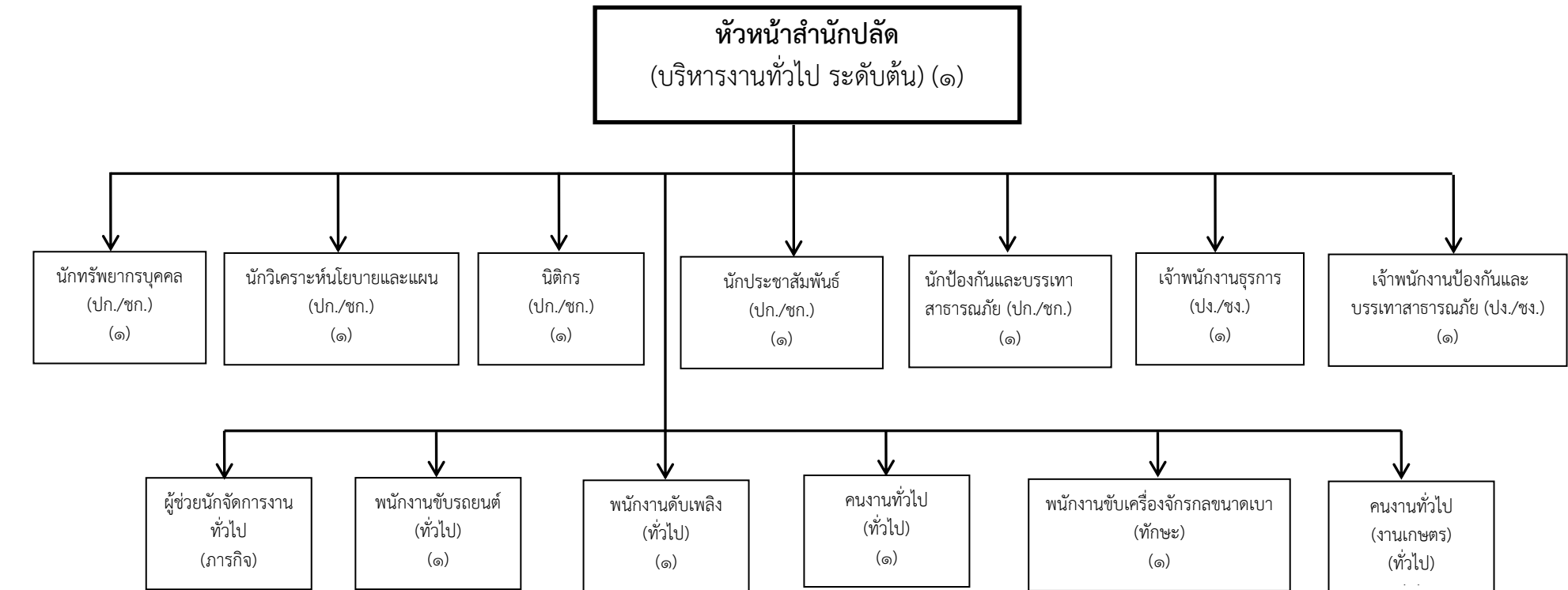
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๘๘,๒๖๐	๓๙๘,๒๒๐	๔๐๘,๑๘๐	
๓๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๕๔๐	๖,๖๖๐	๒๔๗,๕๖๐	๒๕๔,๑๐๐	๒๖๐,๗๖๐	
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๗๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๘๙,๖๐๐	๒๑๐,๖๐๐	
๓๓	ครู	คศ.	๔	๔	-		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก		๔	๔	-		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๖	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๘,๑๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๓๗	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ปก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๒๐	๘,๔๖๐	๘,๘๘๐	๒๖๘,๗๔๐	๒๗๗,๒๐๐	๒๘๖,๐๘๐	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๔๒,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๗,๕๒๐	๒๗๓,๐๐๐	๒๘๙,๔๔๐	
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวม		๔๕	๔๔	๙,๓๓๒,๗๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๒๕๓,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๕,๑๔๐	๙,๕๘๖,๒๐๐	๙,๘๔๔,๒๐๐	๑๐,๑๐๙,๓๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๓๗,๙๓๐	๑,๔๗๖,๖๓๐	๑,๕๖๑,๔๐๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๐๒๔,๑๓๐	๑๑,๓๒๐,๘๓๐	๑๑,๖๗๐,๗๔๑	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๑๖	๒๘.๖๖	๒๙.๐๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาชุม

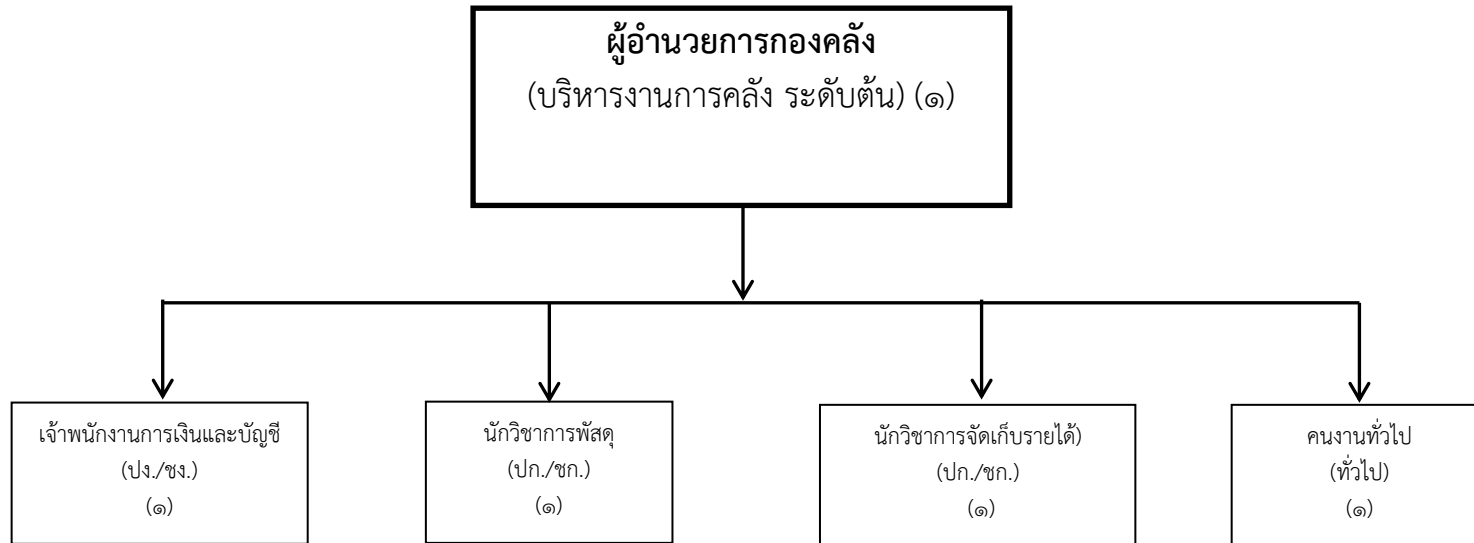


โครงสร้างสำนักงานปลัด

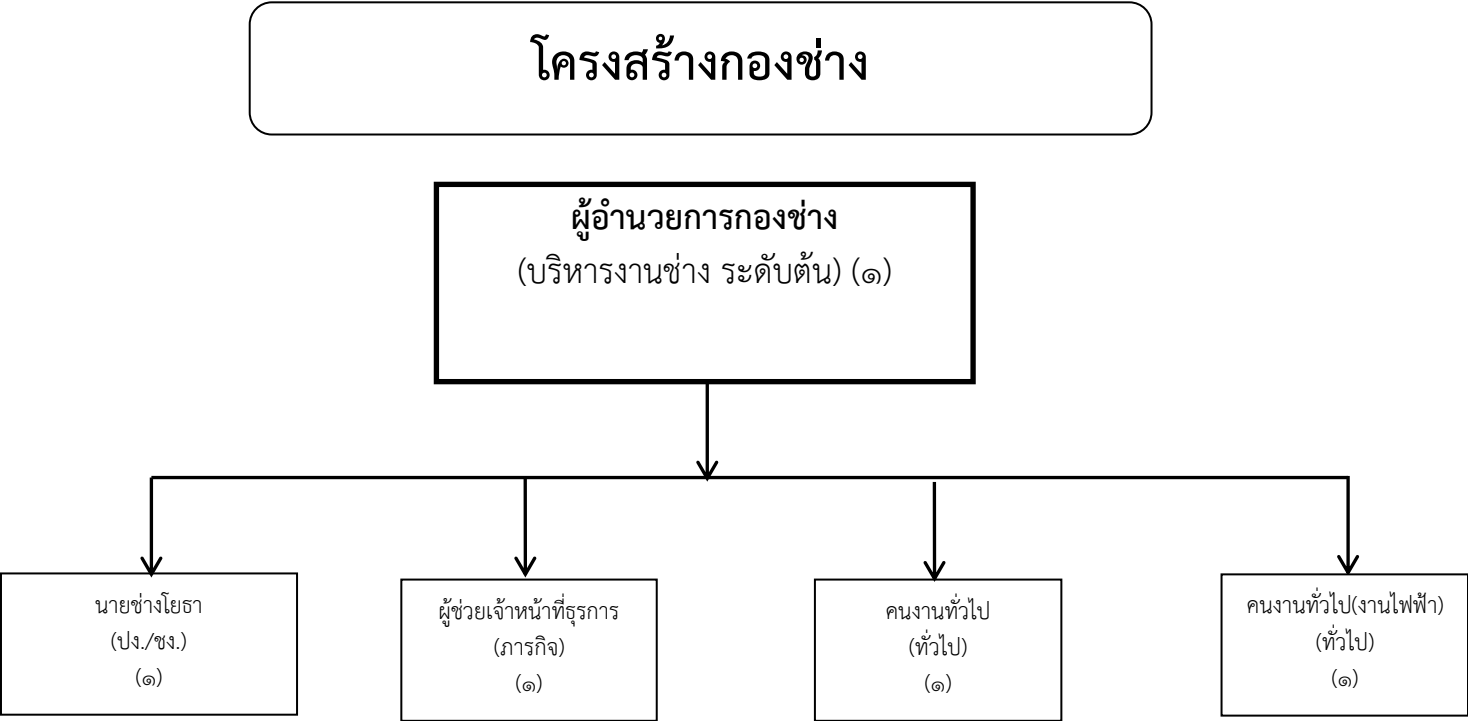


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔	๑๔

โครงสร้างองค์กร

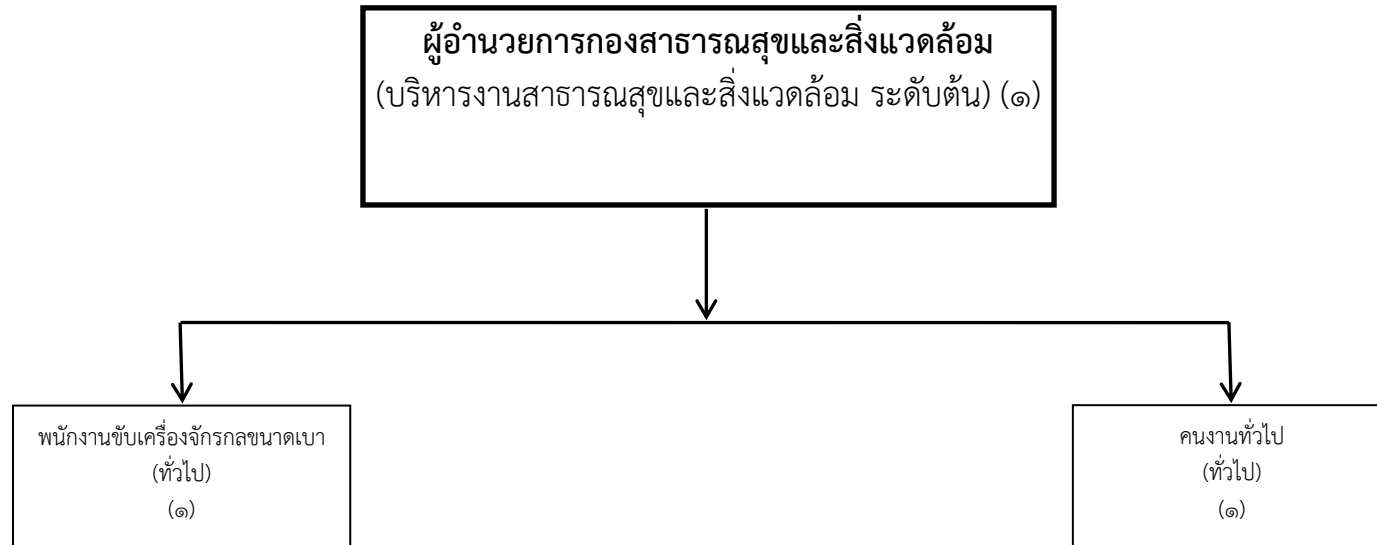


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๕



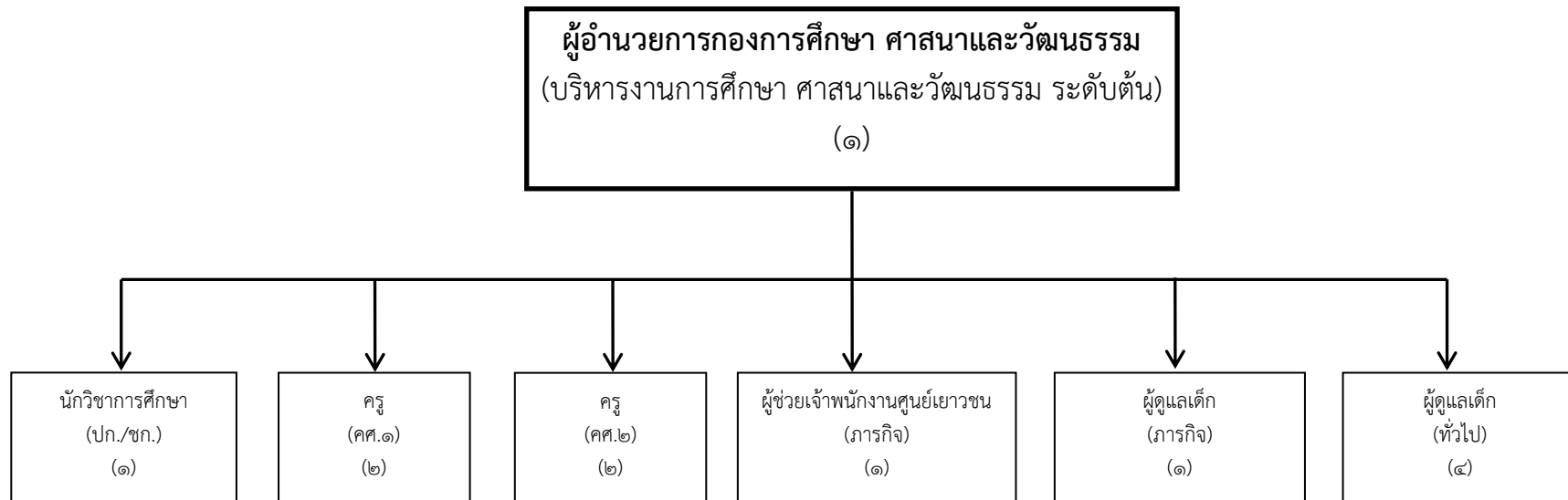
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑		-	-	๑	๒	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



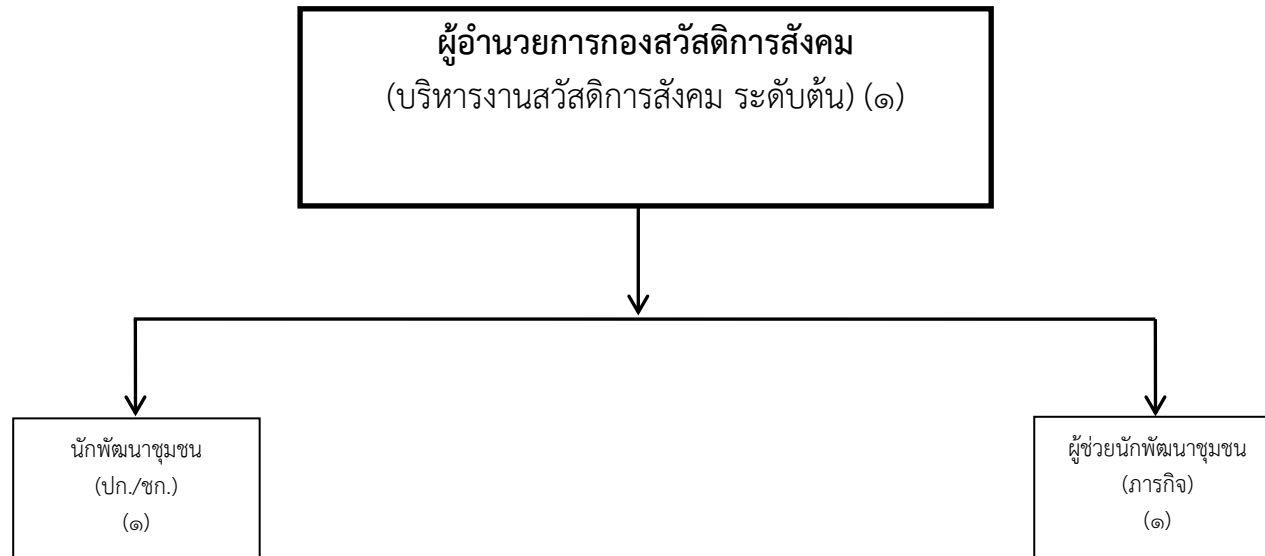
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๒	๔	๑๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑			๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
๒	นายสุขประเสริฐชัย ไชยวงศ์	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นางมธัณิมา บัวย่อย	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๔	นายเจษฎา วงค์อินทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นางสายใจ ยะท่าตุ้ม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	นายณัฐวุฒิ แก้วขึ้น	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นายธันว์รัตน์ อินสุวรรณ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๓๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	นายณัฐพงษ์ ปงกำวาศ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)			๒๖๒,๕๖๐
๙	นางนพวรรณ ศูนย์กลาง	ครุศาสตรบัณฑิต (มนุษยศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐X๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๐	นายสรอรรถ เวียงลือ	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	๓๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายกฤติเดช	ผื่นคำสอน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นายเกียรติ	หุ่งปราบ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายพรหมินทร์	ใจเย็น	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายชันทอง	ไชยสถาน	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายธนฤต	ไชยมงคล	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	-	คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางกัลยา สองสีโย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	นางสาวนันท์ เชื้อหมอ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐X๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๓	นางณัชชารินทร์ ปงกำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๖)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๔	นางสาวสุนันทา ศรีวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๖)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	นางสาวประนอม เจริใจ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประเสริฐ ตาสุยะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	-	-	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๓	นางสาวภาณุมาศ ธนะวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๒๘๐ (๑๑,๔๔๐X๑๒)	-	-	๑๓๗,๒๘๐
๔	นายธีรวัฒน์ ใจชุม	ปวช. การก่อสร้าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายวรภาพษ์ ปงกาวงค์	ปวช. (ช่างเขียนแบบเครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	-	-	คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประพันธ์ หิรัญย์บรรณสาร	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	นายบัญชา บัวแดง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	นางสาวศศพิชญ์ ธนะวงศ์	ปริญญาบัญชีบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวินัย ทิพักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๓๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๘,๓๖๐
๒	นางศิวพร จันทิมา	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	๓๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๓	นางแสงเดือน ไชยสาร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	คศ.๑	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	คศ.๑	๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๔๐๐
๔	นางเกวลิณ ละอองอ่อน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๑	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	คศ.๒	๒๖๔,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๕	นางนงลักษณ์ กัลยา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๑	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๖	นางสาว ศศิประภา อวดครอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	ครู	คศ.๑	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐ (๑๘,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๗	นายวิชัย ไชยสาร	ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์เยาวชน	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๘	นางเรณู ไชยสาร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๙	นางสาวนิตยา ศรีวงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางสาวโฉมฉาย อินทร์แปง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางเกณิกา ฝั้นคำสอน	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาว ประภาวดี 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	
๑	นายสมเกียรติ เขื่อนแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๓๓๓-๓๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓๓-๓๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๓๕๖,๑๖๐
๒	นางภัทรภร สักลอ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	๓๓๓-๓๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๓๓-๓๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐X๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๓	นางจิตสุดากร ผาสิงห์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๒,๘๘๐ (๒๐,๒๔๐X๑๒)	-	-	๒๔๒,๘๘๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑						๓๓๓-๓๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)			๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลดังนี้

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 สำรวจ 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 หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

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

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

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