

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดชัยภูมิ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดชัยภูมิ จึงได้มีการวางแผน อัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๖๖

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยคาดว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ได้ยึดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

/วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว สามารถวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลห้วยยายจิ๋ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสม

/บางส่วน...

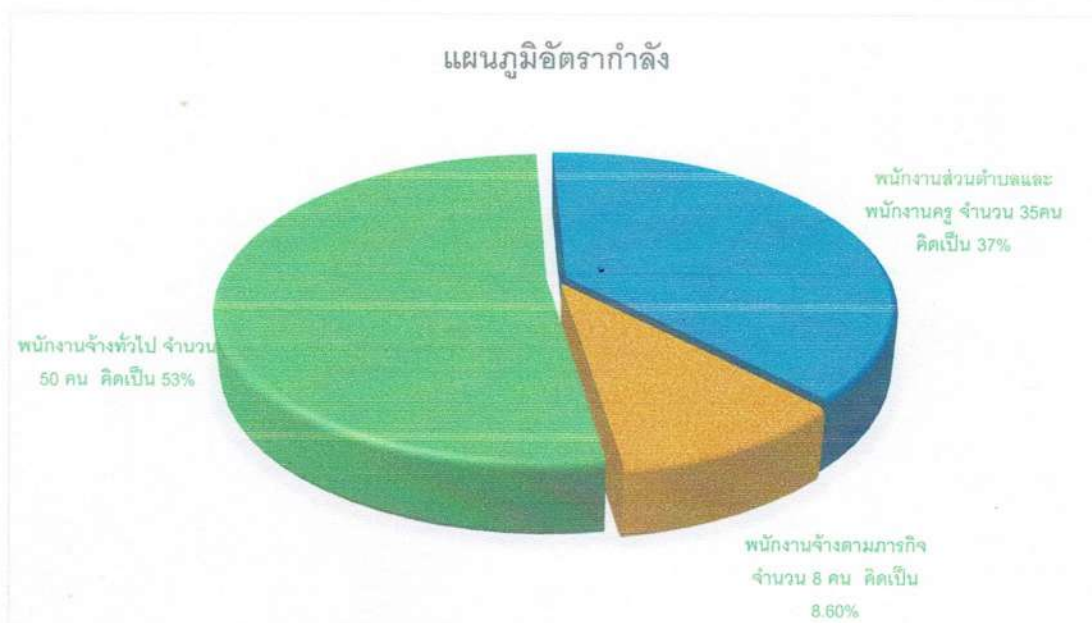
และเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องใน การทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภท ของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานปฏิบัติงาน ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



/กำหนด...

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ้ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ้ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ้ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ้ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายการรักษายาบาล ให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

/- กองการ...

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและกลุ่มอาชีพในชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อาจจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงินบัญชี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/- การวางแผน...

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว โดยพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า มีการพิจารณาปริมาณงานดังนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วอย่างสูงสุด เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาดังนี้

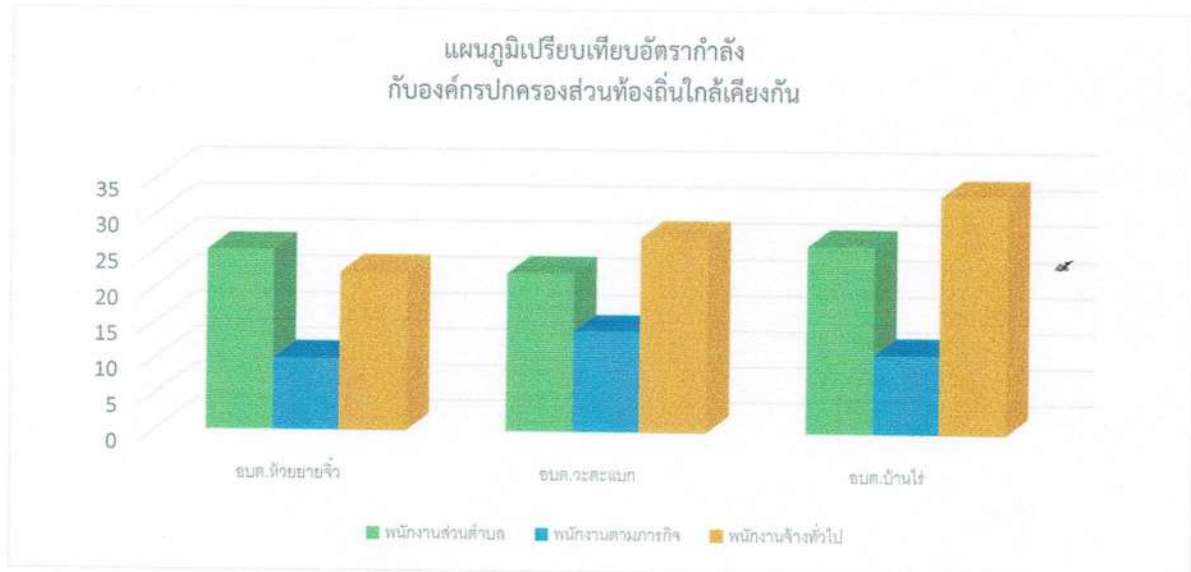
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและฝั่งปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓. ๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว โดยการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละตะแบก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว องค์การบริหารส่วนตำบลละตะแบก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

/ก็พบว่า...

ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ ดังนี้

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้
สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) ปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๖) ปัญหาไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

/ความต้องการ...

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร ระหว่างหมู่บ้านเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) การจัดระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐานเพื่อการอุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภค-บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๒) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน
- (๕) ปัญหาขาดความรู้ ประสบการณ์ของการเข้าสู่อาชีพ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ เพื่อเสริมรายได้
- (๒) ประสานหน่วยงานราชการฝึกอบรมอาชีพ ให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาทุนแก่ประชาชน
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่มรายได้
- (๔) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน

๔.๓ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- (๒) ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องของอนามัยพื้นฐาน
- (๓) ปัญหาในการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคสครับไทฟัส ฯลฯ

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (๓) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๔) รมรงค์เรื่องโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อทุกประเภท

๔.๔ ด้านน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคเพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- (๒) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

/ความต้องการ...

ความต้องการ

- (๑) จัดหาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคให้เพียงพอในฤดูแล้ง
- (๒) ระบบประปาหมู่บ้านที่ได้มาตรฐาน

๔.๕ ด้านขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (๒) ขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- (๔) พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- (๒) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งกลุ่มเยาวชน จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- (๓) ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔.๗ ด้านบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- (๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- (๒) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- (๓) บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

ความต้องการ

- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- (๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๓) จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่พอเพียง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่พอเพียง

/ปัญหา...

๒. ปัญหาผลผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องของอนามัยพื้นฐาน

๓.๓ ปัญหาการใช้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคสครับไทฟัส ฯลฯ

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้เพื่อเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ ขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย

๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีเข้มแข็งแบบยั่งยืน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๓ บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ให้มีถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๑.๒ จัดระบบสาธารณูปโภคหมู่บ้านให้มีทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ไฟแสงจันทร์ตามตรอก ซอย ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะ และโทรศัพท์บ้าน และการจัดระบบประปาให้ได้มาตรฐาน

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

/๒. ความต้องการ...

๒. ความต้องการด้านผลผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๔ รณรงค์เรื่องโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อทุกประเภท

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบน้ำประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและปฏิบัติ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยยายจิว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

/ห้วยยายจิว...

ห้วยยายจิ๋ว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวันของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่นและจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น “โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเลื่องลือ ยึดถือเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา บ่อบาดาลและโทรศัพท์
๓. ก่อสร้าง/ขุดลอกอ่างเก็บน้ำ ลำห้วย บึง สระ ฯลฯ
๔. ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ เสี่ยงตามสาย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. จำนวนการก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา บ่อบาดาลและโทรศัพท์
๓. จำนวนการก่อสร้าง/ขุดลอกอ่างเก็บน้ำ ลำห้วย บึง สระ ฯลฯ
๔. จำนวนการก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์และเสี่ยงตามสาย

/หน่วยงาน...

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นในการก่อสร้างและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน โดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งให้กับเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจเชิงการเกษตร ขยายเขตไฟฟ้า ประปา มีน้ำใช้เพื่อการเกษตร การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่นๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในกองช่าง เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร ดังนี้

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๙ อัตรา

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนภายในชุมชนห้วยยายจิ๋วทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ความปลอดภัยในชีวิตแลทรัพย์สิน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบการอาชีพส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมให้พึ่งตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและการส่งเสริมด้านการศึกษา
๒. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน สังคมและการรักษาความสงบ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. การจัดทำโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ในเขต อบต.
๗. เพิ่มช่องทางและสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. จำนวนประชากรที่เข้าสู่ระบบสวัสดิการชุมชน

/หน่วยงาน...

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสวัสดิการสังคม เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักปลัด กองการศึกษา และกองสาธารณสุขร่วมกัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี การบริการด้านสาธารณสุข การสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย รวมถึงการศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบทั้งนี้เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมเต็มวัยและเต็มศักยภาพ เพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๕ อัตรา

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๐ อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๘ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนระดับฐานรากทางความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อพัฒนาเกษตรกรให้มีรายได้เลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โดยลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพ และแก้ปัญหาแรงงาน
๒. การสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง”
๓. การจัดตั้งตลาดกลางรับซื้อผลผลิต
๔. การแทรกแซงราคาผลผลิต
๕. สนับสนุนการรวมกลุ่มของราษฎรเพื่อเป็นอำนาจต่อรองราคาผลผลิต

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกลุ่มอาชีพที่เพิ่มขึ้นภายในชุมชน
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีทักษะในการทำการเกษตรแบบทฤษฎีใหม่
๓. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
๔. ดัชนีราคาผลผลิต
๕. ความคุ้มค่าของการลงทุน
๖. ศักยภาพของกลุ่มเกษตรกร

/หน่วยงาน...

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มุ่งเน้นการพัฒนา ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดการสาธารณะ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการป้องกันการเกิดเหตุ สาธารณภัย จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาคารถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน ภัยแล้ง เป็นต้น และ เพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๐ อัตรา

ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และฟื้นฟู ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนหันมาให้ความสำคัญกับประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. จัดการประกวดแข่งขันทางวัฒนธรรมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. จัดโครงการวันสำคัญทางศาสนาทางรัฐพิธี
๕. จัดงานวันอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. จำนวนประชาชนและหมู่บ้านที่ร่วมจัดงานประเพณี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสวัสดิการ เป็นเจ้าภาพ สำนักปลัด กองคลัง และกองการศึกษา ร่วมกัน ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตภัณฑ์กรรมมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชน รู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการ สวัสดิการสังคมที่เหมาะสม และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

/กองสวัสดิการ...

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๕ อัตรา

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๐ อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๔ อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๘ อัตรา

๕.๕ ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

เป้าหมาย

การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทุกประเภทอย่างประสิทธิภาพ ป่าต้นน้ำและทรัพยากรดิน ได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์อย่างยั่งยืน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ โดยปรับปรุงให้น่าอภิรมย์จากสภาพเดิมโดยคงเป็นธรรมชาติให้มากที่สุด

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๒. การฟื้นฟูและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศวิทยาให้อยู่ในความสมดุล
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๔. ศึกษาสภาพธรรมชาติ เพื่อปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชากรที่ร่วมกันปลูกป่า
๒. ความสมบูรณ์ของแหล่งทรัพยากรและระบบนิเวศน์
๓. จำนวนครัวเรือนที่มีถังขยะใช้ในครัวเรือน
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนนักท่องเที่ยวที่มาให้บริการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาตินับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตประเทศไทยเคยมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี แต่ปัจจุบันพบว่าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และใช้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเสียทางดุลยภาพของระบบนิเวศส่งผลกระทบต่อมนุษย์ในที่สุด เพื่อมิให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายไปมากกว่านี้ จึงจำเป็นที่เราจะต้องร่วมมือกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้ และแม่น้ำซึ่งเป็นต้นกำเนิดของ “พลังงาน” และต้นทางของ “ชีวิต” องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวและตระหนักดีว่าการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชน เป็นหนทางที่จะดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้ได้ยืนยาวที่สุด เพราะประชาชนและเยาวชนจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติต่อไปในอนาคต โดยการพัฒนาสู่องค์กรร่วมใหญ่ๆ

/จะต้อง...

จะต้องพัฒนาที่โครงสร้างก่อนแล้วก้าวเข้าสู่ชุมชน จัดชยะในชุมชน หมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ สร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา

๕.๖ ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. จำนวนประชากรและหมู่บ้านที่ร่วมจัดงานประเพณี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองการศึกษา เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๙ อัตรา

๕.๗ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาคราชการ ประชาชน และหน่วยธุรกิจอื่นในชุมชน เพื่อให้เกิดการเกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. การปรับปรุงรูปแบบการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน

๒. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น

๓. การสร้างศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและสามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน
๒. จำนวนประชากรที่ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ
๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๔. จำนวนหน่วยงานอื่นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร
๕. การบริการประชาชนมีความสะดวกรวดเร็ว

หน่วยการรับผิดชอบ

- สำนักปลัด เป็นเจ้าภาพหลัก และทุกส่วนราชการ ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้น ในองค์กร ภาคราชการ ประชาชนและหน่วยธุรกิจอื่นในชุมชนเพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการการบริหารส่วนตำบล ห้วยยายจิ๋ว และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อ ปฏิบัติงานดังนี้ ดังนี้

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๐ อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๔ อัตรา

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๙ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๒๘ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๕ อัตรา

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรตำบลห้วยยายจิ๋ว โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ไม่เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร (การวิเคราะห์ SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ประชาชนมีวิถีการดำเนินชีวิตแบบชนบทมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยังคงรักษาเอาไว้
๒. ประชาชนมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพดั้งเดิม มีความรู้ทางปศุสัตว์ และการเกษตรที่หลากหลาย
๓. ประชาชนมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆในชุมชนดี
๔. กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐและประชาชน ในการจัดเวทีประชาคม การทำประชา วิจารณ์ จัดทำแผนชุมชนให้ทราบปัญหา
๕. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาสู่สินค้า OTOP ได้
๖. มีการบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

/จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ผลิตภัณฑ์ที่สามารถพัฒนาเป็นรายได้เสริมยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีรูปแบบทันสมัยตรงตามความต้องการของตลาด
๒. เกษตรกรยังต้องอาศัยธรรมชาติในการกำหนดผลผลิต และขาดอุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย
๓. ประชาชนขาดทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. ประชาชนยังมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
๕. ประชาชนส่วนใหญ่ยากจน
๖. ประชาชนได้รับการศึกษาต่ำ
๗. ประชาชนอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่
๘. มีพื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาคาความยากจน ปัญหาเสพติด
๒. รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. มีกฎหมายการปฏิรูปการศึกษา และสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี รวมทั้งการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ของหน่วยงานภาครัฐ
๔. การสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจฐานราก ตามนโยบายของรัฐบาล

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเกษตรที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพ
๒. แรงงานมีทักษะ มีความรู้ความสามารถ นิยมไปทำงานจังหวัดอื่นๆ ที่ได้รับค่าจ้างผลตอบแทนที่สูงกว่าในหมู่บ้าน
๓. การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ยังไม่สะดวก
๔. การชลประทานยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร
๕. การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
๖. กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๗. นโยบายของรัฐเปลี่ยนเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	- ราคาผลผลิตตกต่ำ - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ราษฎรว่างงาน - ความยากจน - ค่าแรงงานในพื้นที่ราคาสูง - ขาดที่ดินทำกิน - ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อผลผลิต ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ
๒. ปัญหาด้านสังคม	- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - การว่างงานของราษฎร - การส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการไม่ทั่วถึง - การอพยพแรงงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว - การดื่มสุราและการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การคมนาคมไม่สะดวก, การปรับปรุงถนน, ก่อสร้างสะพาน - การไม่มีร่องระบายน้ำ, ท่อระบายน้ำ - การขยายเขตไฟฟ้าไฟส่องสว่าง, ไฟฟ้าสาธารณะ, ประปา, โทรศัพท์
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	- ขาดน้ำในการเกษตร - ขาดน้ำในการอุปโภคบริโภค - ภัยแล้ง
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข	- โรคไข้เลือดออก - ขยะมูลฝอยมีปริมาณมาก - การเจ็บป่วยของประชาชน - โรคติดต่อของคนและสัตว์
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	- การขาดความรู้ในการเลือกตั้งท้องถิ่น - เวทีประชาคมขาดความต่อเนื่อง - บุคลากรขาดการฝึกอบรม ความรู้ในการปฏิบัติงาน และขาดประสบการณ์ - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในอบต. - ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- การศึกษาต่อในระบบโรงเรียนของเด็กไม่ถึง ๑๐๐% - ขาดบุคลากรทางการศึกษา - ขาดอุปกรณ์ทางการศึกษา - ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่มีการสืบทอด - การเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ - การเลียนแบบและรับเอาวัฒนธรรมตะวันตก
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- สภาพพื้นที่สูง มีภูเขา ขาดที่ทำกิน - การขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ขยะมูลฝอยจากบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้น - มีการบุกรุกที่ป่าสาธารณะประโยชน์

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ดังนี้

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

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ๒๗ อัตรา และพนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพาบบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมคุณธรรมและมาตรฐานหลักสูตร - งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุดชุมชน - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามประเมินผล และนิเทศการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมคุณธรรมและมาตรฐานหลักสูตร - งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุดชุมชน - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามประเมินผล และนิเทศการศึกษา

เห็นชอบ

-๒๙-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

เห็นชอบ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ค่างาน ดังนี้

๑. สำนักปลัด

ปริมาณงานต่อปี ๑๖,๓๐๔/๑,๗๑๑,๐๑๗

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๐.๖๖

๒. กองคลัง

ปริมาณงานต่อปี ๗๕,๘๒๕/๑,๖๔๘,๖๔๐

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๙.๙๑

๓. กองช่าง

ปริมาณงานต่อปี ๒๗,๗๑๔/๑,๗๖๐,๓๑๐

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๑.๒๖

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ปริมาณงานต่อปี ๑๔,๙๓๘/๑,๕๖๘,๗๗๐

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๘.๙๕

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปริมาณงานต่อปี ๙๗,๘๓๗/๒,๔๒๘,๒๒๑

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๙.๓๓

๖. กองสวัสดิการสังคม

ปริมาณงานต่อปี ๔,๕๒๓/๓๖๒,๘๘๐

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๓๘

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปริมาณงานต่อปี ๒,๕๑๕/๙๕,๑๓๐

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๑๖

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

-ଶାଓ-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
สำนักงานปลัด (๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
พนักงานขับรถตู้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิม
พนักงานขับรถส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถตรวจการณ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๒-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (ขพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๓-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๖-๔๑๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คณงานประจำรัชยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานประจำรัชยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานประจำรัชยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานประจำรัชยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานประจำรัชยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรัชยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ								
วัฒนธรรม (๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒)								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (ขพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)								
นักสันทนการ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยยายจิว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน รอกการจัดสรร จากสส./สำนัก งบประมาณ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๖)								

เห็นชอบ

-๓๕-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองทอง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน รอการ จัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๔)								
<u>พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวังตาลาตสมบูรณ์</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน รอการ จัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๘)								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะกอกงาม</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน รอการ จัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๕)								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๖-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกวังยางเตี้ย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน รอการ จัดสรรจาก สล/ สำนักงานประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๙๓	๙๘	๙๘	๙๘	+๕	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๓๗-

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
กองคลัง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๒๘	๓๓	๓๓	๓๓	+๕	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๓	๙๘	๙๘	๙๘	+๕	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ตบ	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	735,720	775,080	ว่างเดิม (ร้อยละ 0.00)
สำนักปลัด																
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	510,960	540,600	39,080
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปอ./ชก.	1	1	245,280	-	1	1	1	-	-	-	8,400	253,680	271,200	20,440
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปอ./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	367,320	391,320	ว่างเดิม
5	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปอ./ชก.	1	1	264,480	-	1	1	1	-	-	-	10,560	275,040	296,760	22,040
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
6	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	187,200	202,560	15,000
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	172,560	-	1	1	1	-	-	-	6,960	179,520	194,280	14,380
	พนักงานจ้างทั่วไป															
8	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	9,000
9	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่างเดิม
10	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่างเดิม
11	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่างเดิม
12	พนักงานขับรถตู้	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	9,000
13	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่างเดิม
14	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่างเดิม
15	พนักงานขับรถตรวจการณ์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	9,000
16	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)													
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
17	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
18	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
19	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
20	ยาม	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
21	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
กองคลัง																			
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	1	-	538,200	134,400	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	ว่างเต็ม
23	หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานคลัง	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
24	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชพ.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
25	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
27	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	296,760	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	24,730
29	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	140,400	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	11,700
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	161,400	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,880	174,600	181,680	13,450
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
32	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
33	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
34	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
35	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน		จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
กองช่าง																			
36	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	30,220
37	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
39	พนักงานขับรถกระบะเข้า	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
40	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
41	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
42	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
43	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
44	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
45	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
46	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท./ชท.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	1	1	217,440	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,200	235,320	244,800	18,120
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
48	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
49	คนงานประจำรถยนต์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
50	คนงานประจำรถยนต์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะตั้งใช้ใน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
51	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
52	คนงานประจํารถขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
53	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
54	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
55	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
56	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
57	คนงานประจํารถขยะ	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
58	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
59	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
60	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	1	-	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิม
61	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	1	1	442,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	473,520	486,960	501,120	36,860
62	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา	ขพ.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
63	นักวิชาการศึกษา	ปท./ขก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
64	นักสนับสนุนการ	ปท./ขก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
65	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ขง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
66	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
67	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

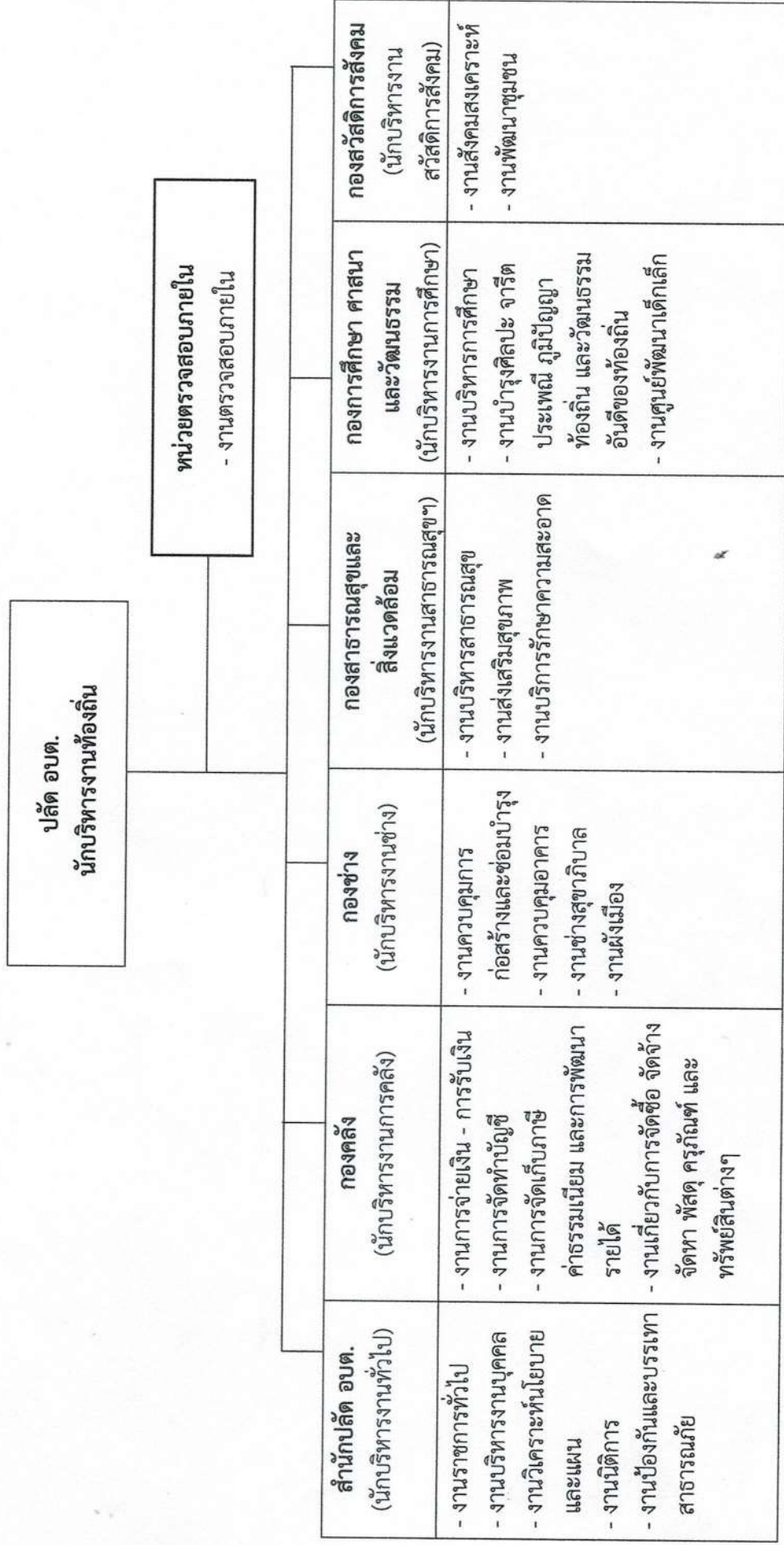
ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้น			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
68	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยยายจิ๋ว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรรจาก สอ./สำนักงานปริมาณ
69	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ																		
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (14,880)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป				65,760								2,640	2,760	2,880	68,400	71,160	74,040	งบอบต.
71	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
72	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
73	แม่บ้าน	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
74	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองทอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรรจาก สอ./สำนักงานปริมาณ
75	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ																		
76	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,500)	-	1	1	9,400	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป				49,200	-							2,040	2,040	2,160	51,240	53,280	55,440	งบอบต.
77	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
78	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวังตลาดสมบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดสรร จาก สอ./สำนักงานปริมาณ

ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
79	ครู พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
80	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
81	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
82	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
83	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะกอกงาม																		
84	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ข้าราชการ สอ./สำนักงานประมาณ
85	ครู พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	*	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
86	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกขี้เหล็ก																		
87	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ข้าราชการ สอ./สำนักงานประมาณ
88	ครู พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
89	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
90	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
91	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
92	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

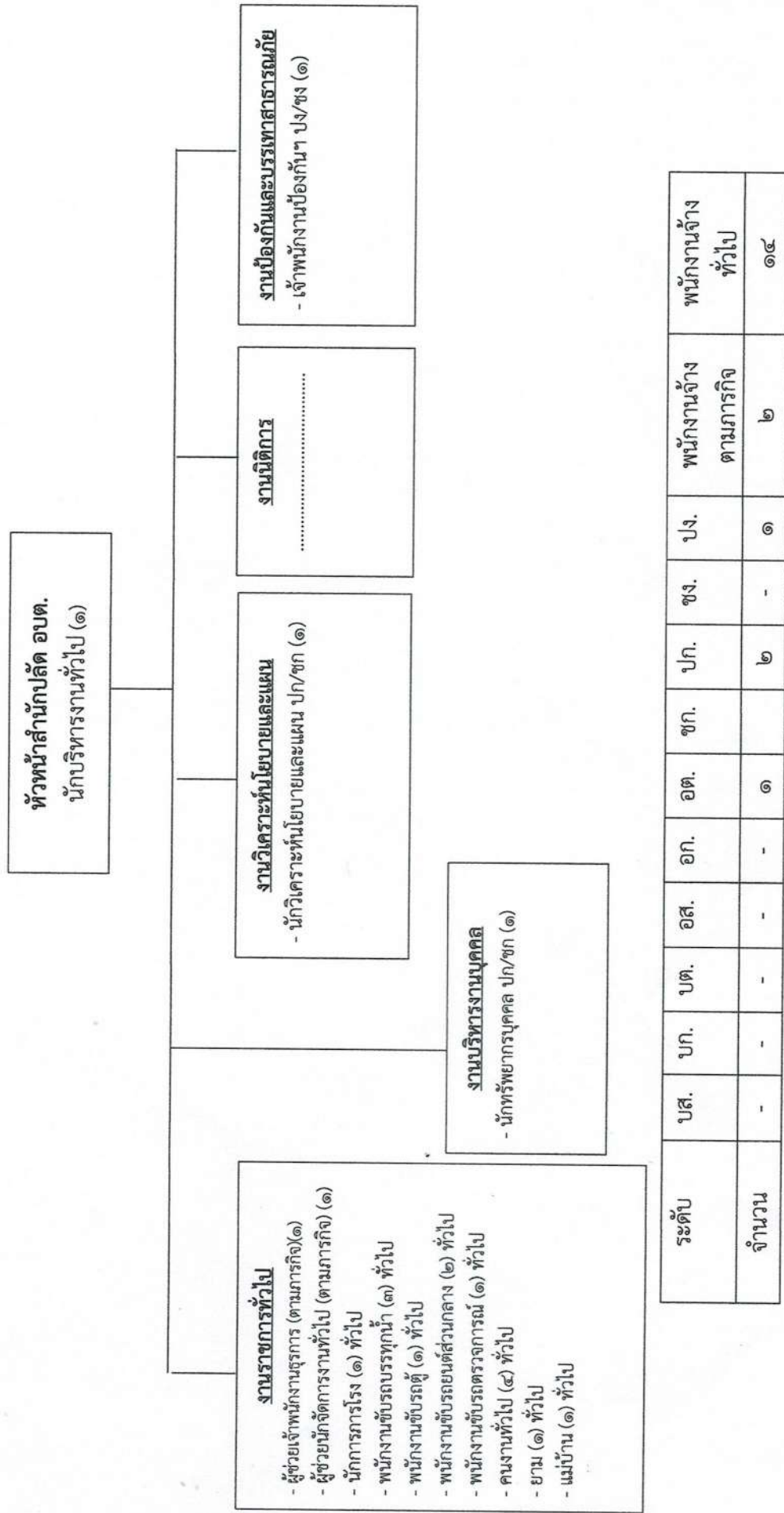
ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
กองสวัสดิการสังคม																			
93	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
94	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
95	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
96	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
97	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
98	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(5)	รวม		98	58	15,685,520	640,800	98	98	98	+5	-	-	357,240	365,760	358,027	16,664,760	17,030,520	17,400,360	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,499,714	2,554,578	2,610,054	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															19,164,474	19,585,098	20,010,414	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5 %)															85,050,000	89,302,500	93,767,625	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี															22.53	21.93	21.34	
หมายเหตุ																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 81,000,000 บาท เพิ่มร้อยละ 5 = 4,050,000 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 85,050,000 บาท																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 85,050,000 บาท เพิ่มร้อยละ 5 = 4,252,500 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 89,302,500 บาท																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 89,302,500 บาท เพิ่มร้อยละ 5 = 4,465,125 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 93,767,625 บาท																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว

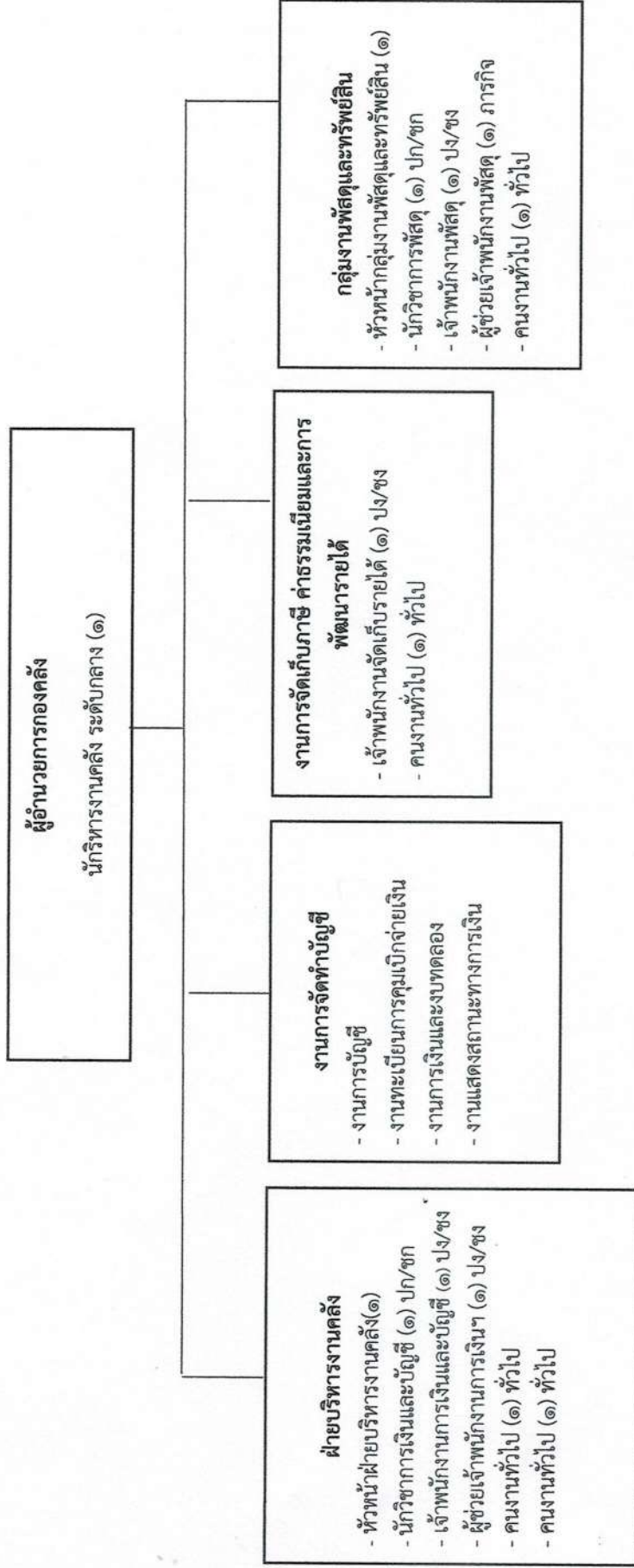


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑		๒	-	๑	๒	๑๔

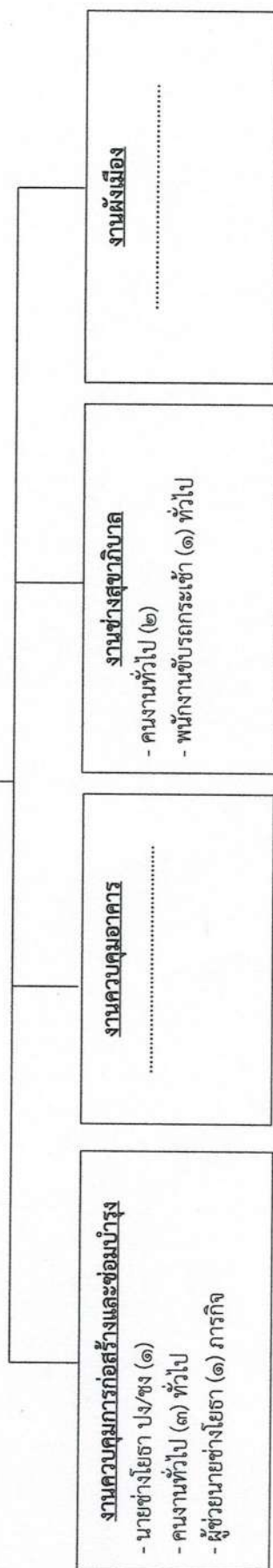
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชก.	สูง.	พนักงานภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๒	๒	๔

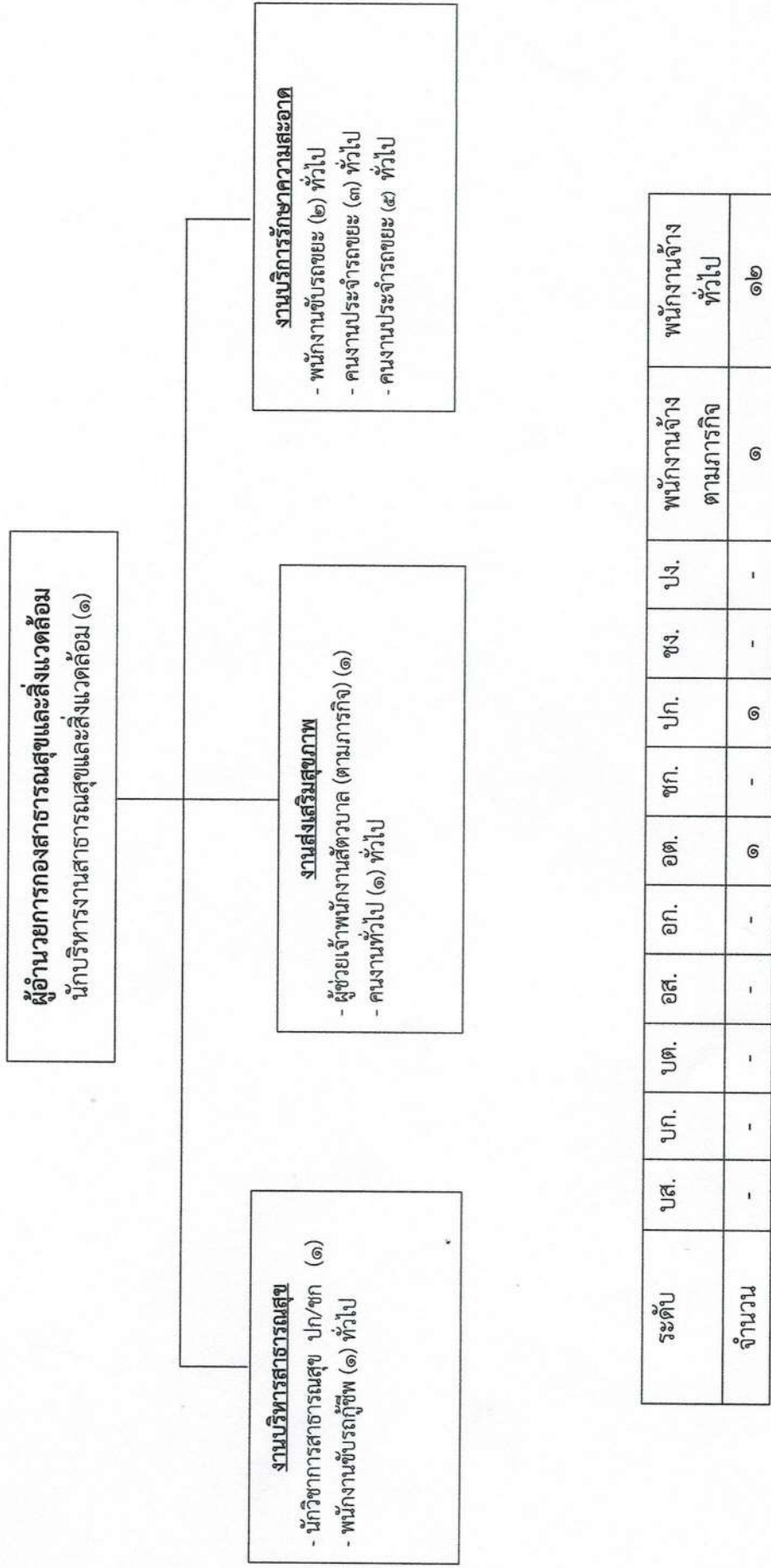
โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (๑)

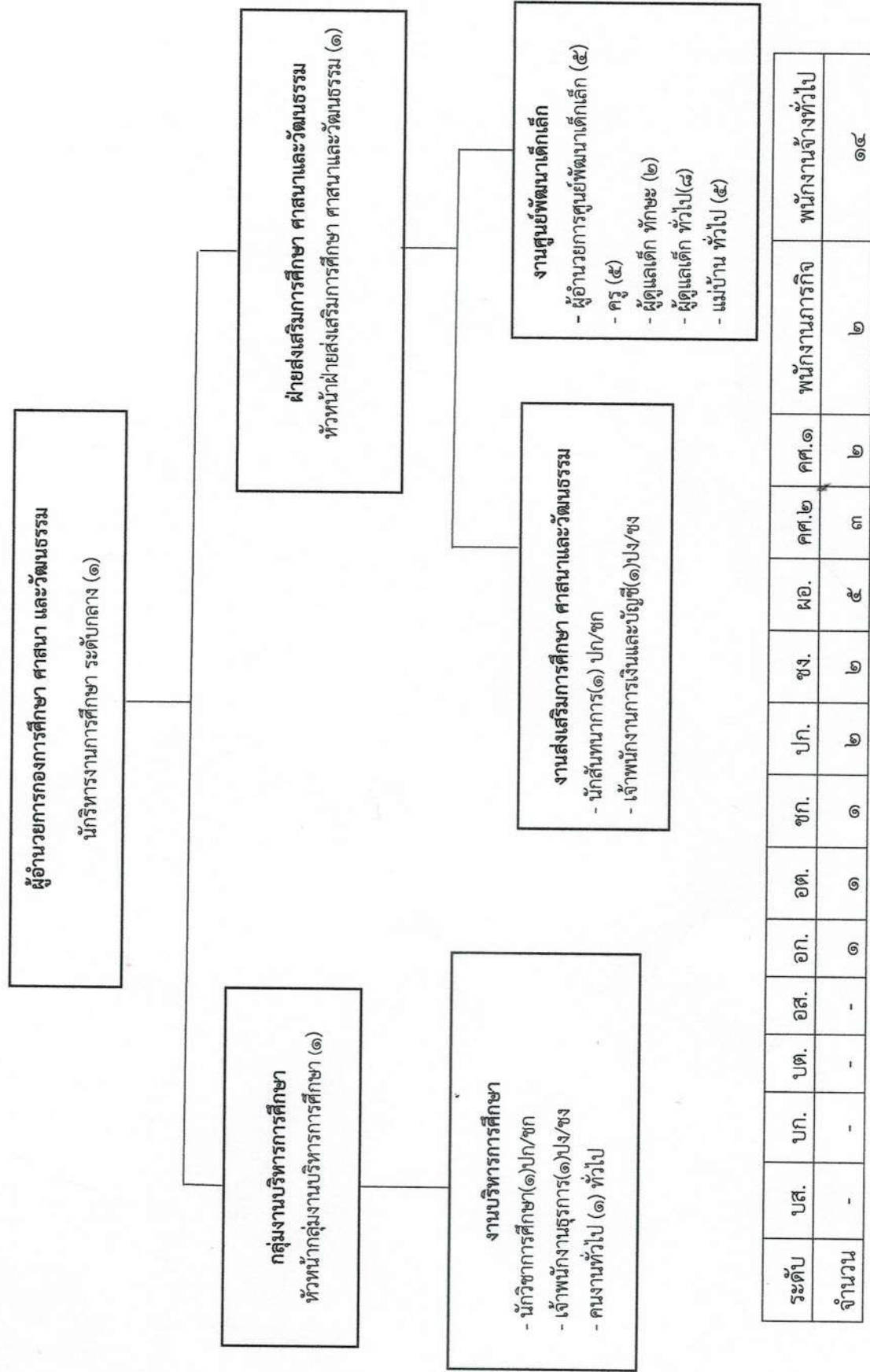


ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๖

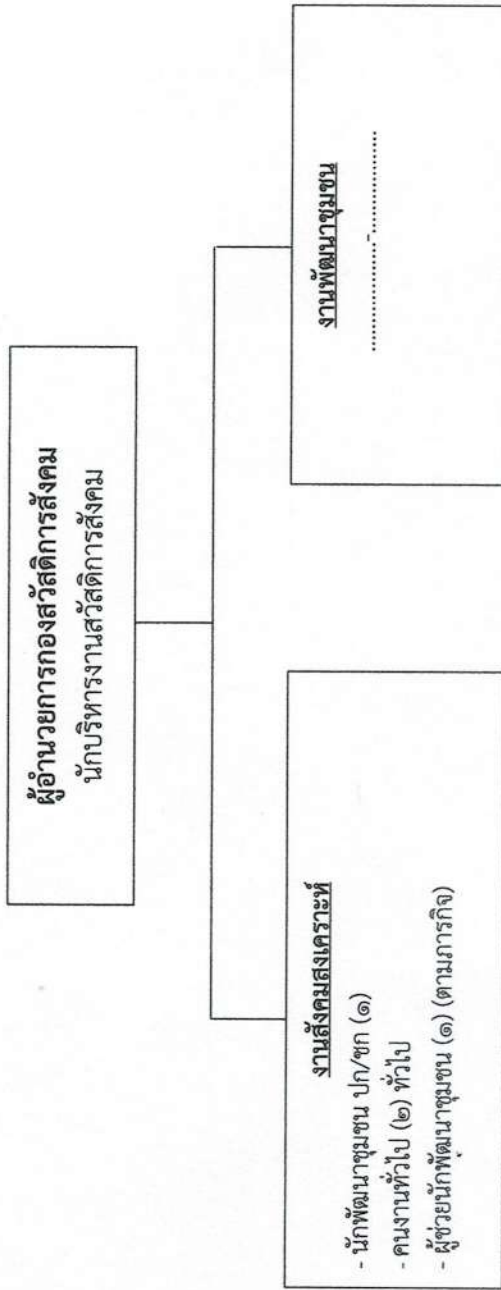
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๒

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาญเขียว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 ค่ากลางเงินเดือน	84,000 (7,000x12) 84,000 (7,000x12)	ว่างเดิม
สำนักปลัด											
2	นายวัฒนา ประเสริฐสิงห์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (39,080x12)	- (3,500x12)	455,520
3	นางสาวอุษณิศา ธรรมสอน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	245,280 (20,440x12)	- (-)	245,280
4	-	-	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ท./ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ท./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	- (-)	ว่างเดิม
5	นายภัคพล อาสุวรรณ์	ปวส. สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	10-3-01-3801-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	264,480 (22,040x12)	- (-)	264,480
6	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนิภาพร ชาวชุมพุด	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	180,000 (15,000x12)	- (-)	180,000
7	นางสาวเอี่ยมเดือน สิบบุ	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	172,560 (14,380x12)	- (-)	172,560
8	พนักงานจ้างทั่วไป นางธัญญาศ เหล่าสกลดิษฐ์กุล	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	- (-)	108,000
9	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	- (-)	ว่างเดิม
10	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	- (-)	ว่างเดิม

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาฮี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
11	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
12	นายคมกริช บุญเหล่า	ม.6	-	พนักงานขับรถตู้	-	-	พนักงานขับรถตู้	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
13	-	-	-	พนักงานขับรถส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถส่วนกลาง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
14	-	-	-	พนักงานขับรถส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถส่วนกลาง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
15	นายประเสริฐ มีสุข	ม.6	-	พนักงานขับรถตรวจการณ์	-	-	พนักงานขับรถตรวจการณ์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
16	นายวาณิช พิษุนทด	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
17	นางอุไร สระโวหาร	ป.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
18	นางสาวบุญสุข เดห์พิงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19	นายคมเพชร ขอบใจ	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
20	นายทองเสียง วัลลาศ	ม.3	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
21	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม

11. บัญชีการจัดทอนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาจัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง													
22	-	-	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	538,200 ค่ากลางเงินเดือน (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	ว่างเดิม		
23	-	-	10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่าย งานบริหารงานคลัง	ต้น	10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่าย งานบริหารงานคลัง	ต้น	393,600.00 ค่ากลางเงินเดือน (1,500x12)	-	ว่างเดิม		
24	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	ว่างเดิม		
25	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ชก	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเดิม		
26	-	-	10-3-04-3202-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปท/ชก	10-3-04-3202-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปท/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเดิม		
27	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเดิม		
28	นางสาวณัฐดี ชำนาญกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	296,760 (24,730x12)	-	24,730		
29	นางสาวอัมรินทร์ มีกลาง	ปวส. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	140,400 (11,700x12)	-	11,700		
30	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนิตดา อ่อนประคำ	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	161,400 (13,450x12)	-	13,450		
31	นางสาวนวนิรีย์ จันภิรมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500x12)	-	11,500		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
32	นางสาวสุณิสา คุณขุนทด พนักงานจ้างทั่วไป	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
33	นางสาวหยดเพชร ยืนประโคน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
34	นางสาวบุศิศา จันทะหาร	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
35	นางศิริธร ชื่นเส้นเหิยะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาจิว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองช่าง													
36	นายธนกร งามประเสริฐ	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	30,220	
37	-	-	10-3-01-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	10-3-01-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม	
38	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่างเดิม	
39	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม	
40	นายนำโชค สามารถกุล	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
41	นายศตะวัน เทวสุนทร	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
42	นายบุญพิงษ์ สนิทโกสัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
43	นายอนันต์กาล ขาญขำนิ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
44	นายสหภาพ กลิ่นศรีสุข	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาจิว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
45	-	-	10-3-06-4104-001	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-3-06-4104-001	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน (3,500x12)	-	ว่างเดิม	
46	-	-	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่างเดิม	
47	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายปฐมพงศ์ ธรรมสโรช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน สัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน สัตวบาล	-	217,440 (18,120x12)	-	214,440	
48	นายจจร ทองเต็ม	ม.6	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
49	นายสมพิศ มารอด	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
50	นายไธมาส แก่นบ้านหูก้า	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
51	นายอำนาจ น้อยเพชร	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
52	นายชัยสิทธิ์ สมภาร	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	
53	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	ว่างเดิม	
54	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	ว่างเดิม	
55	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
56	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
57	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
58	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
59	นายสมยศ สมภาร	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
60	-	-	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	548,040 ค่ากลางเงินเดือน	67,200 (5,600x12)	67200 (5,600x12)	ว่างเดิม	
61	นางสาวจรรยาณนิตย์ ชัยจิตต์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	442,320 (36,86x12)	18,000 (1,500x12)	-	442,320	
62	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงาน บริการการศึกษา	-	-	หัวหน้ากลุ่มงาน บริการการศึกษา	-	-	-	-	ว่างเดิม	
63	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม	
64	-	-	10-3-08-3806-001	นักสนับสนุนการ	ป.ก./ชก.	10-3-08-3806-001	นักสนับสนุนการ	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม	
65	-	-	10-3-08-4201-002	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	10-3-08-4201-002	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม	
66	-	-	10-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	10-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม	
67	นางสาวศิริพร สิมิ พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
68	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยยาญ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการใช้สรร จาก สบ./สำนักงานประมาณ	
69	นางยามาลย์ มีสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-316	ครู	-	10-3-08-6600-316	-	-	300,480 (25,040x12)	-	-	เงินอุดหนุน	
70	นางจาวุณี แสนฤทธิ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	178,560 (9,400+5,480x12)	-	-	เงินอุดหนุน+งบอบต.	
71	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวเบญจมาส สุขเกษม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
72	นางสาวณัฏฐา มณีรุ่ง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
73	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
74	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองทอง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดการ จาก สค./สำนักงบประมาณ
75	นางรุ่งนภา สารวงษ์	ครูศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-314	ครู วิเทศฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-314	ครู วิเทศฐานะ ครูชำนาญการ	-	341,760 (28,480x12)	42,000 (3,500x12)	-	เงินอุดหนุน
76	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76	นางสาวพิทวัสย์ พิทักษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	162,000 (9,400+4,100x12)	-	-	เงินอุดหนุน+งบอบต.
77	นางสาววิจิตร ก้อนเพชร	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
78	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลาดสนุ่น	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน รายการจัดการ จาก สค./สำนักงบประมาณ
79	นางสุกัญญา การุณ	ครูศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-318	ครู	-	10-3-08-6600-318	ครู	-	294,000 (24,500x12)	-	-	เงินอุดหนุน
80	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
80	นางสาวณัฏฐา มณีรุ่ง	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
81	นางศิริพร กมนิจา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
82	นางพัชรภรณ์ ธีระประภา	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
83	นางณัฏฐา วัชรกรโท	ม.3	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
84	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะกอกงาม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ราชการจัดสรร จาก สม. /สำนักงานปริมาณ
85	นางสาวสุกัญญา ชัยสัมฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-315	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-315	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	334,680 (27,890x12)	42,000 (3,500x12)	-	เงินอุดหนุน
86	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุกัญญา ชัยสัมฤทธิ์	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
87	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกขี้เหล็ก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ราชการจัดสรร จาก สม. /สำนักงานปริมาณ
88	นางสาวพรพรรณ แก้วจอหอ	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-08-6600-317	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-317	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	286,560 (23,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	เงินอุดหนุน
89	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววิภาพร เสือกลาง	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
90	นางสาวลดาวัลย์ แก้วพรม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
91	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
92	นางสมศรี ญาณรักษ์	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาวยี่งัว

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองสวัสดิการสังคม													
93	นางเบญจรัตน์ เลาภกาย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	409,320	
94	-	-	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเต็ม	
95	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฐชยา สุขสวน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000	
96	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววรรณิศา เประดา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
97	นายจักรพันธ์ แกสันทัยะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
หน่วยตรวจสอบภายใน													
98	-	-	-	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	355,320	-	-	ว่างเดิม	
									ค่ากลางเงินเดือน				

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้วยคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนามาตรานโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วยการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนตำบลไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่

๑.๑ **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน** คือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** เช่น ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๑.๓ **ด้านการบริหาร** คือรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔ **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๑.๕ **ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม** คือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มี

/โอกาสที่...

โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี เช่น ฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และส่วนราชการต่างๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

๓. การศึกษาดูงาน เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ไปศึกษาดูงานตามส่วนราชการต่างๆ เพื่อนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋วอย่างสม่ำเสมอ

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ได้จัดประชุมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ออกมาใหม่อยู่เสมอ

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และมีแรงจูงใจ สอนงานในด้านต่างๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

/๔. การยื่น...

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม

- ๑.๑ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนดเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่
 - ๑.๒ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเสนอข้อแนะนำ หรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
 - ๑.๓ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อบังคับให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง
 - ๑.๔ การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ต้องจัดเก็บตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยความเสมอภาค
 - ๑.๕ การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อความเป็นธรรมในสังคม
- รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารประชาชนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

๒. หลักคุณธรรม

การบริหารบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ ประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบ ระเบียบวินัยของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๒ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต
- ๒.๓ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะต้องมีความสำนึกของความเป็นข้าราชการ
- ๒.๔ การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบครอบคลุมทั่วพื้นที่ด้วยความ เป็นธรรม และจำเป็นเร่งด่วน

๓. หลักความโปร่งใส

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว จะต้องเปิดเผยและแสดงความโปร่งใสให้ประชาชนรับรู้ รับทราบ ดังนี้

๓.๑ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ประชาชนควรรู้ ได้แก่ ข้อบังคับ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม การจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยการปิดประกาศ ประชุมชี้แจง ประชาสัมพันธ์ หรือพิมพ์เป็นเอกสารแจกจ่ายรวมถึงประชาชนสามารถเข้าถึง รับรู้ข้อมูลที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สัญญาจ้าง ฎีกาเบิกเงิน เอกสารเบิกจ่ายเงิน การบัญชี ให้สามารถตรวจสอบได้ ให้เกิดความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมสังเกตการณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบล เพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในการจัดทำแผนพัฒนา

๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยการแต่งตั้งตัวแทนชุมชนร่วมเป็นกรรมการทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

๔.๓ จัดเวทีประชาคมเพื่อแสดงผลงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและซักถาม

๔.๔ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่เห็นสมควร

๔.๕ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ และองค์กรประชาชน

๔.๖ พัฒนาความรู้ ให้แก่สมาชิกกลุ่มองค์กรประชาชน

๕. หลักความรับผิดชอบ

เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกตามอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีกิจกรรมบริการประชาชนนอกสถานที่หรือจัดเคลื่อนที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง อย่างต่อเนื่อง

๕.๒ ให้นำโครงการ/กิจกรรมที่บรรจุ อยู่ในแผนพัฒนาประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕.๓ ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการชำระภาษี การขออนุญาตก่อสร้างอาคารด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว

๖. หลักความคุ้มค่า

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง มุ่งเน้นให้เกิดการประหยัดงบประมาณ

๖.๒ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดลำดับก่อนหลังตามความจำเป็นเร่งด่วน

๖.๓ มีกิจกรรมรณรงค์ให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประชาชนมีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๖.๔ แต่งตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือบุคคลอื่น ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๕ บริหารและจัดการครุภัณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำทะเบียนคุมให้ถูกต้องสมบูรณ์ และใช้ประโยชน์จากครุภัณฑ์ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว แจ้งตามหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๕๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเสริฐ แต่งทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยายจิ๋ว