

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแก้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จังหวัด พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ก.กลาง กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.กลาง ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.กลาง ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เป็นไปตามตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๒.๕ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

➤ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของ ประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และ มีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกภพ อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาดน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ ทุก รูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชา สังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมี ส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาค ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทย ในประชาคมระหว่าง ประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- ๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ
- ๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้น การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมา ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่าย ระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่ม ศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับ รูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้ง การส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยาย โอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการ เพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ และ การกระจายรายได้ (๒) ผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการ วิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- ๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- ๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- ๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- ๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ๒) การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- ๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
- ๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์
- ๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของ ประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการ ภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- ๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- ๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- ๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่ง ตนเองและการจัดการ

ตนเอง

๑.๑.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม

เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็น ทุนส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอก ประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่ เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบน พื้นฐานการเติบโต ร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่น ต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพ แวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (๔) ปริมาณก๊าซ เรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

- ๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- ๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- ๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- ๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่ เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาคมนาคมขนส่ง พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๑.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบ การทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และ สร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่าง สิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อม ล้าและเอื้อต่อการ พัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ สาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ (๔) ความเสมอ ภาคนิกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

- ๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย
- ๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการ พัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- ๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- ๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน

➤ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมายที่ ๑ มูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทางอาหาร และความยั่งยืนของภาคเกษตร

เป้าหมายที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่ อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม และบริการที่มีศักยภาพอื่น

เป้าหมายที่ ๒ การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาส ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ การท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ ๑ การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก

เป้าหมายที่ ๒ ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยี ยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

เป้าหมายที่ ๑ ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพ

เป้าหมายที่ ๒ องค์กรความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้า และบริการทางสุขภาพ

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

เป้าหมายที่ ๔ ระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๑ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๒ ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค

เป้าหมายที่ ๓ ไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

เป้าหมายที่ ๑ เศรษฐกิจดิจิทัลภายในประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขันได้

เป้าหมายที่ ๑ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้

เป้าหมายที่ ๒ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่ การแข่งขันใหม่

เป้าหมายที่ ๓ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ จากภาครัฐ

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง

เป้าหมายที่ ๓ การพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตดีอย่างทั่วถึง

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

เป้าหมายที่ ๑ ครัวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะ ทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ คนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

เป้าหมายที่ ๑ การเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายที่ ๑ ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง

เป้าหมายที่ ๒ ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง

เป้าหมายที่ ๓ สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ โลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม ได้อย่างสงบสุข

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถ สร้างงานอนาคต

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs)



การพัฒนาในด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในช่วง ๔ ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อทรัพยากรโลกเป็นอย่างมาก เมื่อปี ๒๕๔๓ ประเทศไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวม ๑๘๙ ประเทศจึงรวมตัวกันในการประชุมองค์การสหประชาชาติที่มหานครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา และเห็นพ้องต้องกันในการตั้งเป้าหมายการพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับสากลที่ทุกประเทศร่วมกันให้ได้ภายในปี ๒๕๕๕ โดยเป้าหมายดังกล่าวเรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ หรือ Millennium Development Goals (MDGs) อันประกอบด้วย ๘ เป้าหมายหลัก คือ

๑. ขจัดความยากจน และความหิวโหย
๒. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา
๓. ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ และบทบาทสตรี

๔. ลดอัตราการตายของเด็ก
๕. พัฒนาสุขภาพของสตรีมีครรภ์
๖. ต่อสู้กับโรคเอดส์ลาเรีย และโรคสำคัญอื่น ๆ
๗. รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๘. ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการ พัฒนาในประชาคมโลก

ระยะเวลา ๑๕ ปีผ่านมา เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติทั้ง ๘ ข้อ ได้สิ้นสุดลงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในหลายประเทศ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนา องค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งจะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี ๒๕๕๘ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๗๓ ครอบคลุมระยะเวลา ๑๕ ปี โดยประกอบไปด้วย ๑๗ เป้าหมายคือ

- เป้าหมายที่ ๑ ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่
- เป้าหมายที่ ๒ ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหาร และยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่ดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย
- เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และ สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน
- เป้าหมายที่ ๖ สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๗ สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม
- เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ
- เป้าหมายที่ ๑๑ ทำให้เมืองและตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทาน และ ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๒ สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการบริโภคและผลิตที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๓ ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ ผลกระทบที่ เกิดขึ้น
- เป้าหมายที่ ๑๔ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเลและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๕ ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้ อย่าง ยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและ ปัน สภาพกลับมาใหม่ และหยุดการสูญเสียมลพิษความหลากหลายทางชีวภาพ
- เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความ ยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

➤ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง (City of life and Prosperity)”

(เมืองที่ทำให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เน้นคุณค่าที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๒. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยว สินค้า และบริการ
๓. เพื่อสร้างการเชื่อมโยงของธุรกิจการท่องเที่ยวสู่ชุมชนและท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว และบริการ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว สินค้า และบริการ
๓. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่ระดับสากล
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การขับเคลื่อนเกษตรเพิ่มมูลค่า เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง และนวัตกรรมอาหารแห่งอนาคต ภายใต้ BCG Model

วัตถุประสงค์

๑. ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ ได้รับการรับรองมาตรฐาน
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกรและผู้ประกอบการ
๓. พัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์เกษตร เกษตรแปรรูป และอาหารให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ให้มีมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการ และสถาบันเกษตรกร ให้มีความสามารถในการเชิงธุรกิจ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model)
๔. ขับเคลื่อนและ พัฒนาการเกษตรในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๕. ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการเกษตร
๖. พัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การยกระดับการค้าการลงทุนบนฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) นวัตกรรม (Innovation) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ อุตสาหกรรม MICE และธุรกิจสุขภาพ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล
2. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการด้วยการพัฒนาระบบนิเวศ Ecosystem ให้เอื้อต่อการประกอบธุรกิจได้อย่างยั่งยืน
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยนวัตกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์
2. ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจบนฐานนวัตกรรมเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
3. สร้างระบบนิเวศและกลไกในการผลักดันให้เกิดธุรกิจและผู้ประกอบการใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการเชิงรุกในปัญหาฝุ่นควัน (PM ๒.๕) และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดการปัญหาฝุ่นควัน (PM ๒.๕) เชิงรุกแบบบูรณาการ
2. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว
4. เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียและพลังงาน

แนวทางการพัฒนา

1. การสร้างความตระหนักรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
2. รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียว ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สู่ความยั่งยืนระดับท้องถิ่น
3. ส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
4. อนุรักษ์พันธุกรรมพืชและพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ ประยุกต์ตามแนวพระราชดำริ
5. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่อย่างมีธรรมาภิบาล
6. จัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามบริบท เชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพการสร้างระบบข้อมูลและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนแบบบูรณาการในระดับพื้นที่
7. เสริมสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน ขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนพืชเชิงเดี่ยวไปเป็นพืชเศรษฐกิจสีเขียว โดยประยุกต์ใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจสีเขียวอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น
8. พัฒนาองค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสู่นวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ เมื่อน่าอยู่มีความปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสังคมคุณภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง และรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๒. เพื่อสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
๓. เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และพระราชปณิธาน
๔. เพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง สังคมเมืองปลอดภัยและสงบสุข
๕. เพื่อส่งเสริมความมั่นคง และสงบสุขพื้นที่ชายแดน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง และรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๒. ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยทางถนนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่

“บำบัดทุกข์ บำรุงสุขและคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณะ ที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุข

ภาวะชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพัฒนาและสร้างระบบรับมือและปรับตัวต่อการระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่

และโรคอุบัติซ้ำ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมระบบการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก และเวชศาสตร์ป้องกันของชุมชน

อย่างมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐาน

ครบวงจรภายในและระหว่างชุมชน เชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาสุขาภิบาลแหล่งน้ำ ทางระบายน้ำ เส้นทางและระบบน้ำเสริมการผลิตพื้นที่ทางการ

เกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาระบบน้ำประปาชุมชนให้ได้มาตรฐานทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาบริการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะ (Public Digital Logistics) ชุมชนด้วยเทคโนโลยี

ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ จัดการระบบขนส่งมวลชน สำหรับกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีส่วนร่วมทั้งด้านสาธารณภัย

อุบัติภัยทางธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหน่วยและสมาชิกอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยระดับ

ตำบลและชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ แผนเผชิญเหตุและจัดการภัยพิบัติท้องถิ่นระดับตำบลและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ จัดการเชิงป้องกันและแก้ไขมลภาวะทางอากาศและน้ำจากทางระบายน้ำให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ จัดการขยะด้วยหลักการ Zero Waste Management อย่างยั่งยืน และผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (Polluter Paying Principle- PPP)

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ สนับสนุนการขยายและฟื้นฟูพื้นที่ป่าชุมชนและสวนสาธารณะนิเวศชุมชนอย่างมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาด้านการเกษตรในการผลิต แปรรูปและการตลาด

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานรากสินค้า OTOP และ SMES

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนเชิงอนุรักษ์ที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืนเชิงสุขภาพ การแพทย์และการท่องเที่ยวชุมชน (Community-based Tourism - CBT) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการกระจายรายได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๕.๕ สร้างมิติการท่องเที่ยวเชิงนิเวศชุมชนเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวแนวใหม่ (New Normal Tourismn Product) สมัยใหม่แบบครบวงจร

กลยุทธ์ที่ ๕.๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของประชาชนด้านความรู้และทักษะอาชีพเพื่อปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก ด้วยการศึกษาดูงานตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๕.๗ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม

กลยุทธ์ที่ ๕.๘ จัดการศึกษาภาคบังคับในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ อนุรักษ์สถาบันทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยึดโยงคนท้องถิ่นอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ บูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและโบราณสถาน เข้ากับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชนในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

กลยุทธ์ที่ ๗.๒ พัฒนาและประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

➤ แผนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

“บำบัดทุกข์ บำรุงสุขและคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณะ ที่มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า”

พันธกิจ

๑) บูรณาการหน่วยงานภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่และเครือข่ายภาครัฐ เอกชนและองค์กรชุมชน ทำการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์อย่างมีส่วนร่วม ด้วยคุณภาพที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม อย่างเสมอภาค และยั่งยืน

๒) สร้างความมั่นคงทางด้านโภชนาการ ห่วงโซ่อุปสงค์และอุปทานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนสามารถเข้าสู่ระดับการแข่งขันทั้งภายในและต่างประเทศได้

๓) ปรับปรุงระบบการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลพื้นฐานและทันสมัยในทุกมิติเชื่อมโยงระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยแผนแม่บทและวางระบบการบริหารงานในระดับกลุ่มจังหวัด กลุ่มภาคเหนือตอนบน กลุ่มภาคเหนือและระดับชาติ เชื่อมโยงกับภูมิภาคกลุ่มอาเซียนและระบบการตลาดและบริโภคของสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) สร้างและปรับปรุงระบบการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ทั้งด้านการบรรเทาสาธารณภัย การสาธารณสุขเชิงรุก และป้องกัน รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้วยแผนรองรับความเสี่ยงเชิงสาธารณสุขอย่างรอบคอบและเปิดเผยที่ปฏิบัติได้ทุกระดับและทันต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๗ ด้าน แบ่งเป็น ๒๗ เป้าประสงค์ ๖๙

ตัวชี้วัด ๓๐ กลยุทธ์ ตามรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน มี ๓ เป้าประสงค์ ๑๐ ตัวชี้วัด ๓ กลยุทธ์

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ มี ๔ เป้าประสงค์ ๑๐ ตัวชี้วัด ๕ กลยุทธ์

๓) ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน มี ๒ เป้าประสงค์ ๖ ตัวชี้วัด ๔ กลยุทธ์

๔) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๔ เป้าประสงค์ ๕ ตัวชี้วัด ๔ กลยุทธ์

๕) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว มี ๘ เป้าประสงค์ ๑๘ ตัวชี้วัด ๘ กลยุทธ์

๖) ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี ๓ เป้าประสงค์ ๑๐ ตัวชี้วัด ๓ กลยุทธ์

๗) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มี ๓ เป้าประสงค์ ๑๐ ตัวชี้วัด ๓ กลยุทธ์

➤ แผนการพัฒนาของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“การศึกษาคู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ ให้มีความสะดวก ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒) ประชาชน ผู้ประกอบการ มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การบริการอย่างยั่งยืน
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศอย่างยั่งยืนเพื่อให้ความอุดมสมบูรณ์
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) การศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ คุณภาพชีวิตของประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
- ๖) สามารถรับมือกับสาธารณภัยต่างๆ ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความสงบเรียบร้อยไม่มีปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหายาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗) องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การบริหารจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- ๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมและการให้บริการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
- ๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ
- ๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
- ๕) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน ประชาชนได้รับการด้านการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
- ๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชนสังคมที่ประสบผลสำเร็จ
- ๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการจัดบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย

- ๑) มีการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งที่ได้มาตรฐาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๒) มีการจัดกิจกรรมและการให้บริการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๖ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๓) พื้นที่ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๘ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๔) มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมายได้รับความพึงพอใจ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๕) นักเรียน นักศึกษา ประชาชนได้รับการด้านการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างรวดเร็วทั่วถึง ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๖) มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรม/ปี

๗) โครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการจัดบริการสาธารณะ ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการ บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการสาธารณะ จำนวนไม่น้อยกว่า ๗ โครงการ/ กิจกรรม/ปี

กลยุทธ์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง และการพัฒนาการบริหาร จัดการโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านด้านสาธารณสุขปโภค ด้านสาธารณสุขการ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาการ ขยับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ ได้มาตรฐาน ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตรให้สามารถแข่งขันได้ในระดับ สากล

กลยุทธ์ ๒.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการทางการท่องเที่ยวสร้างภาพลักษณ์ด้านการ ท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการตลาด

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๓.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓.๓ พัฒนาตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๑ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชน กับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมศาสนา

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

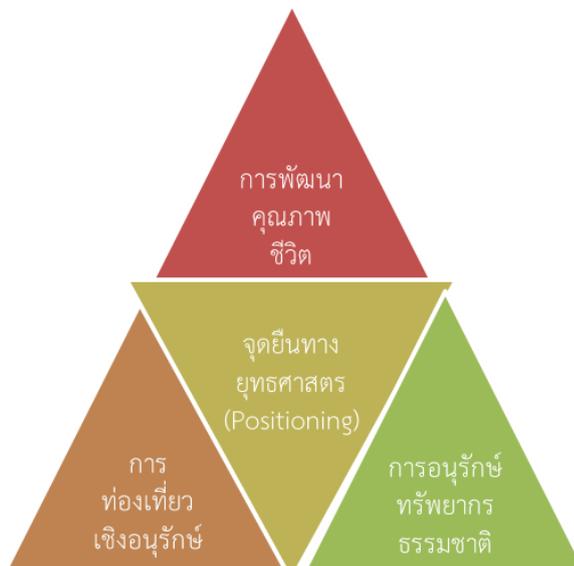
กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- กลยุทธ์ ๕.๓ การยกระดับคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัด
- กลยุทธ์ ๕.๔ การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬาการออกกำลังกาย และนันทนาการ
- กลยุทธ์ ๕.๕ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน
- กลยุทธ์ ๕.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- กลยุทธ์ ๕.๗ ช่วยเหลือประชาชนที่เดือนร้อนทั้งด้านสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม
 - กลยุทธ์ ๖.๑ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
 - กลยุทธ์ ๖.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กลยุทธ์ ๖.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอบายมุขและสิ่งเสพติด
 - กลยุทธ์ ๖.๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยแก่ชุมชน/ท้องถิ่น
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - กลยุทธ์ ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ เตรียมพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นเข้าสู่ Thailand ๔.๐
 - กลยุทธ์ ๗.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
 - กลยุทธ์ ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม
 - กลยุทธ์ ๗.๔ จัดทำ/สร้างปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ตำบลห้วยแก้วมีสภาพทางกายภาพทั่วไปเป็นป่าไม้ ภูเขา น้ำตกและพื้นที่ทางการเกษตร เป็นแหล่งวัตถุดิบโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลผลิตทางการเกษตร และการท่องเที่ยวซึ่งสามารถแปรรูปเป็นผลผลิตทางอุตสาหกรรมการเกษตร และเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและศักยภาพของตำบลห้วยแก้ว จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลห้วยแก้วคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

“การศึกษาคุณธรรม รักษาสีแกวัล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”



➤ นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านการศึกษา พัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

- (๑) สนับสนุนจัดให้มีรถรับส่งโรงเรียน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ อาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน สถานศึกษาในตำบลห้วยแก้ว ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพประจำตำบล
- (๒) สนับสนุนจัดหาก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ให้มีความพร้อม ความสะดวก เหมาะเป็นโรงเรียนประจำตำบล
- (๓) สนับสนุนให้มีศูนย์อินเทอร์เน็ต สำหรับค้นคว้าในการศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ ทุกหมู่บ้าน
- (๔) สนับสนุนให้มีการสอนภาษาที่สอง เช่น ภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๕) สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทุกศาสนา เน้นการสร้างความเข้าใจ เผื่อระวัง ป้องกันยาเสพติด ปลูกฝังความกตัญญู ฯลฯ
- (๖) สนับสนุนจัดหารถเอนกประสงค์ บรรเทาสาธารณภัยและอื่นๆ เพื่อบริการช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ ผู้ป่วยฉุกเฉินร้ายแรง ตลอดจนภัยพิบัติต่างๆ
- (๗) สนับสนุนส่งเสริม งานประเพณี ตามขนบธรรมเนียมหรือศาสนิกทุกศาสนาตามอำนาจหน้าที่
- (๘) สนับสนุนการจัดกิจกรรม อุปกรณ์กีฬาให้ทุกเพศ ทุกวัยทุกกลุ่มอายุให้มีการออกกำลังกาย เล่นกีฬา ต่าง ๆ เพื่อให้มีสุขภาพอนามัย ห่างไกลยาเสพติด
- (๙) สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล
- (๑๐) สนับสนุนกลุ่ม อสม., กลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มเยาวชน, ผู้ด้อยโอกาส, ผู้ติดเชื้อ ฯลฯ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามอำนาจและหน้าที่ให้เป็นไปตาม การรับถ่ายโอนอำนาจ(๔) ส่งเสริมสนับสนุนเด็กด้อยโอกาส ในการศึกษาหรือเด็กที่มีความสามารถเพื่อจะมาเป็นบุคลากรในการพัฒนาองค์กร

๒. ด้านการการพัฒนาอาชีพ และการท่องเที่ยว

- (๑) สนับสนุนให้มีศูนย์ฝึกอาชีพ เป็นสถานที่ฝึกอบรมอาชีพ เป็นศูนย์กลางให้ความรู้ ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าของที่ระลึก และไว้บริการอาชีพเสริมแก่ตำบล เช่น นวดแผนไทย ฯลฯ
- (๒) สนับสนุนให้ชุมชนมีตลาดนัด เพื่อชุมชนให้เป็นสถานที่จำหน่ายแลกเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ สินค้า ต่าง ๆ ในชุมชน
- (๓) สนับสนุนพัฒนาให้ทุกหมู่บ้าน เป็นแหล่งการท่องเที่ยวตามศักยภาพ และความพร้อมของหมู่บ้าน
- (๔) สนับสนุนและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลประจำตำบล เป็นศูนย์กลางข้อมูลต่างๆ ของทุกหมู่บ้าน
- (๕) สนับสนุนปรับปรุงภูมิทัศน์ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ตลอดป้ายแนะนำแหล่งท่องเที่ยว เพื่อความสะดวกปลอดภัยด้านคมนาคมและความสวยงาม

๓. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการรักษาความสะอาด คัดแยกขยะ นำมาเป็นปุ๋ยอินทรีย์และรีไซเคิล เพื่อเกิดประโยชน์แก่ชุมชน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการเลิกทำลายป่าไม้ เผาป่า ถ้ำสัตว์ ทำแนวกันไฟป้องกันไฟป่าทุกหมู่บ้าน
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาระเบียบของชุมชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างระเบียบตำบล ด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงภูมิทัศน์ อนุรักษ์รักษาป่า ปลูกต้นไม้รักษาแหล่งน้ำ ทรัพยากรอื่น ๆ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) สนับสนุน ประสานงาน ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ผนังกันดินภูเขาถล่มต่างๆ ตามศักยภาพ
- (๒) สนับสนุนงบประมาณ ให้มีงบประมาณในการก่อสร้างประปาให้สะอาด สามารถดื่มได้
- (๓) สนับสนุนประสานงานจัดงบประมาณขยายเขตไฟฟ้า, ไฟฟ้าสาธารณะจากหน่วยงานไฟฟ้า, ไฟฟ้าพลังแสงอาทิตย์ ตามความจำเป็นและเหมาะสมของหมู่บ้าน
- (๔) สนับสนุน ประสานงานให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ ตลอดจนคลองส่งน้ำ คาดเหมืองฝาย ให้พอเพียงให้การอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๕) สนับสนุนประสานงาน ติดตามให้มีการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำเป็นแหล่งเกิดรายได้ ไว้พัฒนาตำบล

๕. ด้านการเมืองและการบริหาร

- (๑) ปรับปรุงลดขั้นตอนบริหารด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้รวดเร็วทั่วถึงเป็นธรรม มีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของประชาชน
- (๒) พัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการหลายช่องทางแก่ประชาชน
- (๓) พัฒนาการบริหารจัดการทุกขั้นตอนให้โปร่งใสตรวจสอบได้
- (๔) พัฒนาอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีความสำนึกให้บริการเป็นที่ประทับใจแก่ประชาชน
- (๕) ส่งเสริมให้ประชาชนเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- (๖) พัฒนาระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจุบัน
- (๗) ส่งเสริมให้มีการอบรมให้ความรู้ศึกษาดูงานแก่บุคลากร และฝ่ายการเมือง เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

๖. ด้านอื่นๆ

- (๑) จัดทำสถิติข้อมูลเพื่อหาแนวทางดูแลแรงงานต่างด้าว ผู้ที่อยู่ที่ราบสูงที่ย้ายมาหรือทำงานในตำบลร่วมฝ่ายปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- (๒) หาแนวทางจัดทำแผนผังแนวทางวางระเบียบการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ในตำบลร่วมฝ่ายปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเมือง ฝ่ายท้องถิ่น เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนในชุมชน
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่รับมอบหมาย และถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ตามกฎหมาย
- (๕) จัดพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีและหารายได้แก่ อบต. ให้ดีมีประสิทธิภาพ

➤ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยกย่องเชิดชูความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักกรรมมาภิบาล

➤ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายใน (จากผู้บริหารระดับสูงสู่ระดับกลางและสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอก โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมุขจรรยาบรรณองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว”

๖. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๘. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานเจ้าหน้าที่ จัดหาแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➤ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๔) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”

➤ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์กร วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๒.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน แบ่งเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ไว้ดังนี้

ก.สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข.สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

ค.สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

ง.สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นที่คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

จ.กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

- พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน ตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

ก. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ข. พนักงานจ้างทั่วไป

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีอัตรากำลังดังต่อไปนี้

๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.) <u>สำนักปลัด</u>	จำนวน ๑ อัตรา
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕	นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) <u>กองคลัง</u>	จำนวน ๑ อัตรา
๙	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน <u>กองช่าง</u>	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒	นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓	นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น รร.อนุบาล อบต.ห้วยแก้ว	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔	ครู อันดับ คศ.๒	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕	ครู อันดับ คศ.๑ ศพด.ตำบลห้วยแก้ว	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖	ครู อันดับ คศ.๒	จำนวน ๒ อัตรา
๑๗	ครู อันดับ คศ.๑	จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๒.๓ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆดังต่อไปนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

สำนักปลัด

- ๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๕ ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

สำนักปลัด

- ๑ นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๒ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

กองคลัง

- ๓ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕ ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๖ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

➤ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง (City of life and Prosperity)”

(เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามให้สอดคล้องกับจังหวัดเชียงใหม่ โดยจังหวัดเชียงใหม่ได้มียุทธศาสตร์ ๕ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้มีการนำมาจัดทำโครงสร้างภายในและการจัดระบบงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ จังหวัดเชียงใหม่	ยุทธศาสตร์ อบต.ห้วยแก้ว	โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน	อัตราตำแหน่งภายใน ที่รองรับภารกิจอำนาจหน้าที่
<p>ประเด็น การพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เน้นคุณค่าที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาการด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>เนื่องจากในพื้นที่ตำบลห้วยแก้วเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง จึงต้องมีอัตรากำลังมาดูแลของผู้ประกอบการนักท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนในท้องถิ่นและเชื่อมโยงประสานงานกับการบริการสุขภาพในตำบลห้วยแก้ว</p>
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การขับเคลื่อนเกษตรเพิ่มมูลค่าเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง และนวัตกรรมอาหารแห่งอนาคตภายใต้ BCG Model</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาการด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการตลาดเกษตร 	<p>-นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ซึ่งในพื้นที่มีผลิตภัณฑ์สินค้าจากผลผลิตทางการเกษตร และมีผลิตภัณฑ์สินค้าที่ได้รับการส่งเสริมมาจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมพัฒนาอาชีพของประชาชน เช่น สินค้าทางการเกษตรการทำบรรจุภัณฑ์สินค้า เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน</p>
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การยกระดับการค้าการลงทุนบนฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) นวัตกรรม (Innovation) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาการด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการตลาดเกษตร 	<p>-หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา</p> <p>-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>การวางแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจมาพัฒนาการจัดการโครงการเพื่อกระตุ้นการรับรู้ การสร้างนวัตกรรมให้เกิดในชุมชน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ จังหวัดเชียงใหม่	ยุทธศาสตร์ อบต.ห้วยแก้ว	โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน	อัตราตำแหน่งภายใน ที่รองรับภารกิจอำนาจหน้าที่
ประเด็นการพัฒนา ที่ ๔ การจัดการเชิงรุก ในปัญหาฝุ่นควัน (PM ๒.๕) และการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแบบมี ส่วนร่วม	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและ ระบบนิเวศอย่าง ยั่งยืน	๑. สำนักปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - งาน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - คนงาน จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากในการปฏิบัติในพื้นที่ หมู่บ้านที่ติดกับป่า จึงต้องมีการ ดูแลรักษาสภาพพื้นที่ป่าให้คงอยู่ เพราะประชาชนในพื้นที่ใช้พื้นที่ป่า ในการทำมาหากิน จึงต้องมีการ ดูแลและรักษาป่าให้คงความ สมบูรณ์ และมีการดูแลสุขภาวะ การให้ความรู้ การดูแลสุขภาพ ประชาชน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคม คุณภาพ เมืองน่าอยู่มี ความปลอดภัย เพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีของ ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการ ป้องกัน บรรเทาสา ธารณภัยและการจัด ระเบียบชุมชน สังคม	๑. สำนักปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - คนงาน จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

**➤ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว**

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และของตำบลห้วยแก้ว ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๗ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๘ งานกิจการสภา
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑๐ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป

ฯลฯ

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป

ฯลฯ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค
- ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป

ฯลฯ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๖ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๗ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- ๔.๘ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๙ งานวิชาการ
- ๔.๑๐ งานนิเทศการศึกษา

ฯลฯ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็นการจัดระบบงานให้ตรงกับความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ประชาชนในตำบลห้วยแก้ว สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชน เป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับประชาชน โดยอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

➤ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง

๑. การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัด

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อให้อัตราตำแหน่งสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภาและงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

ปัจจุบันมีกรอบตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๕ อัตรา

ซึ่งการดำเนินงานในสำนักปลัด จะเป็นสำนักที่ต้องรับนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น รับทราบความต้องการของประชาชน ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ

๒. การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ การยืมเงินตรงราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัด

ใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันมีกรอบตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| - นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |

ซึ่งการดำเนินงานในกองคลัง จะเป็นกองที่ดำเนินการเกี่ยวข้องการเรื่องการบริหารด้านการเงิน การคลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สถานะการเงินและการคลัง

๓. การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองช่าง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจการออกแบบและการจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ เงินบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนโครงสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมครุภัณฑ์

ปัจจุบันมีกรอบตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| - นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |

๔. การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการศึกษากับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัยการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปปรกอบการพิจารณากำหนด นโยบายการวางแผนงาน การมาปฏิบัติในการจัดการศึกษาเผยแพร่การศึกษาและและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันมีกรอบตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| - นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น(ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้อำนวยการสถานศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู อันดับ คศ.๒ | จำนวน ๔ อัตรา |
| - ครู อันดับ คศ.๑ | จำนวน ๒ อัตรา |

- ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

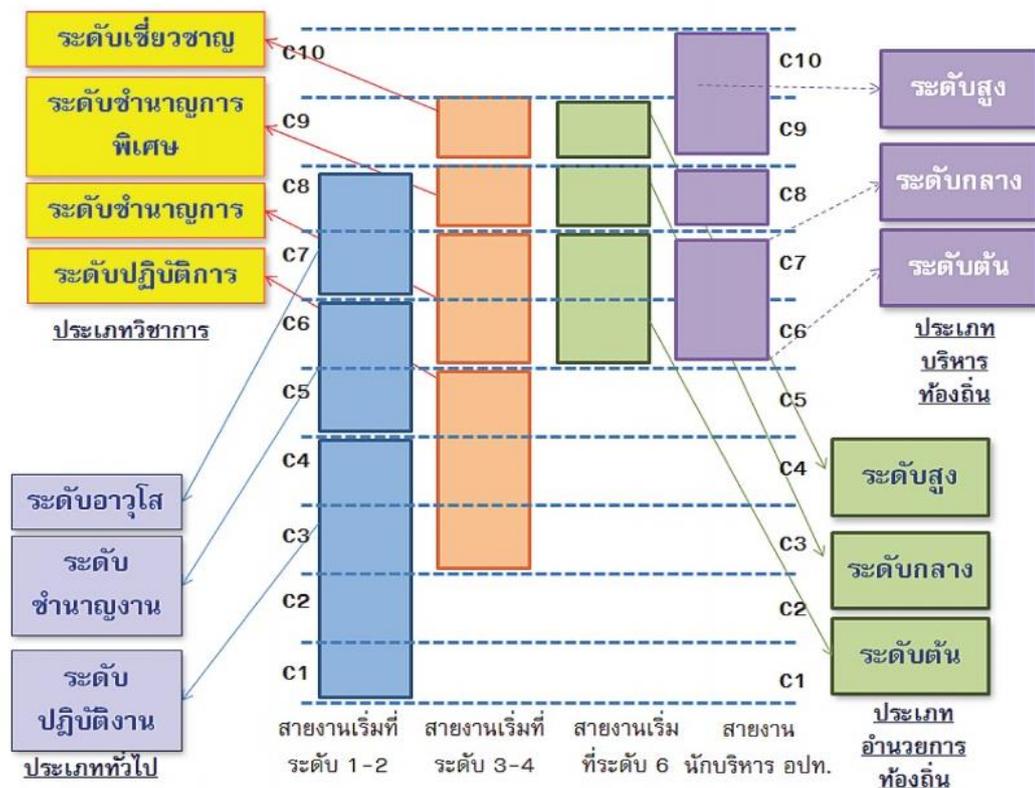
จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมๆ ดังที่แสดงไว้ในรายงานการประชุม และกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ

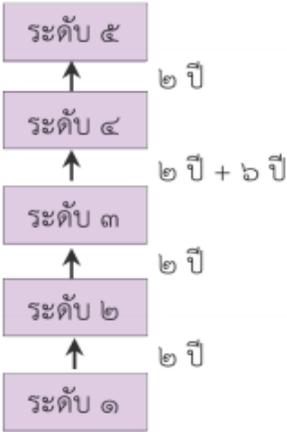
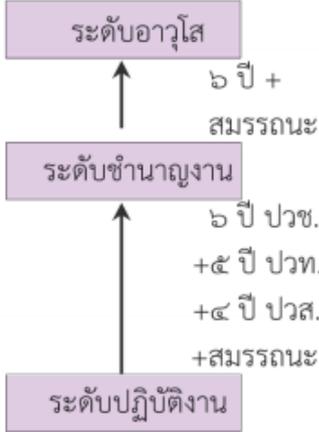
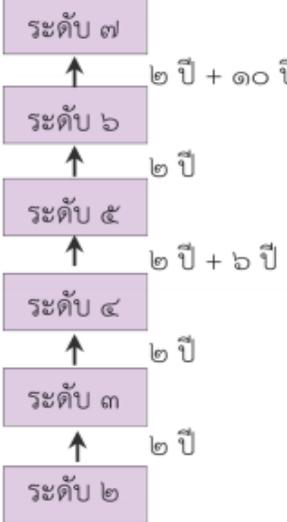
จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและประสิทธิภาพสูงสุด

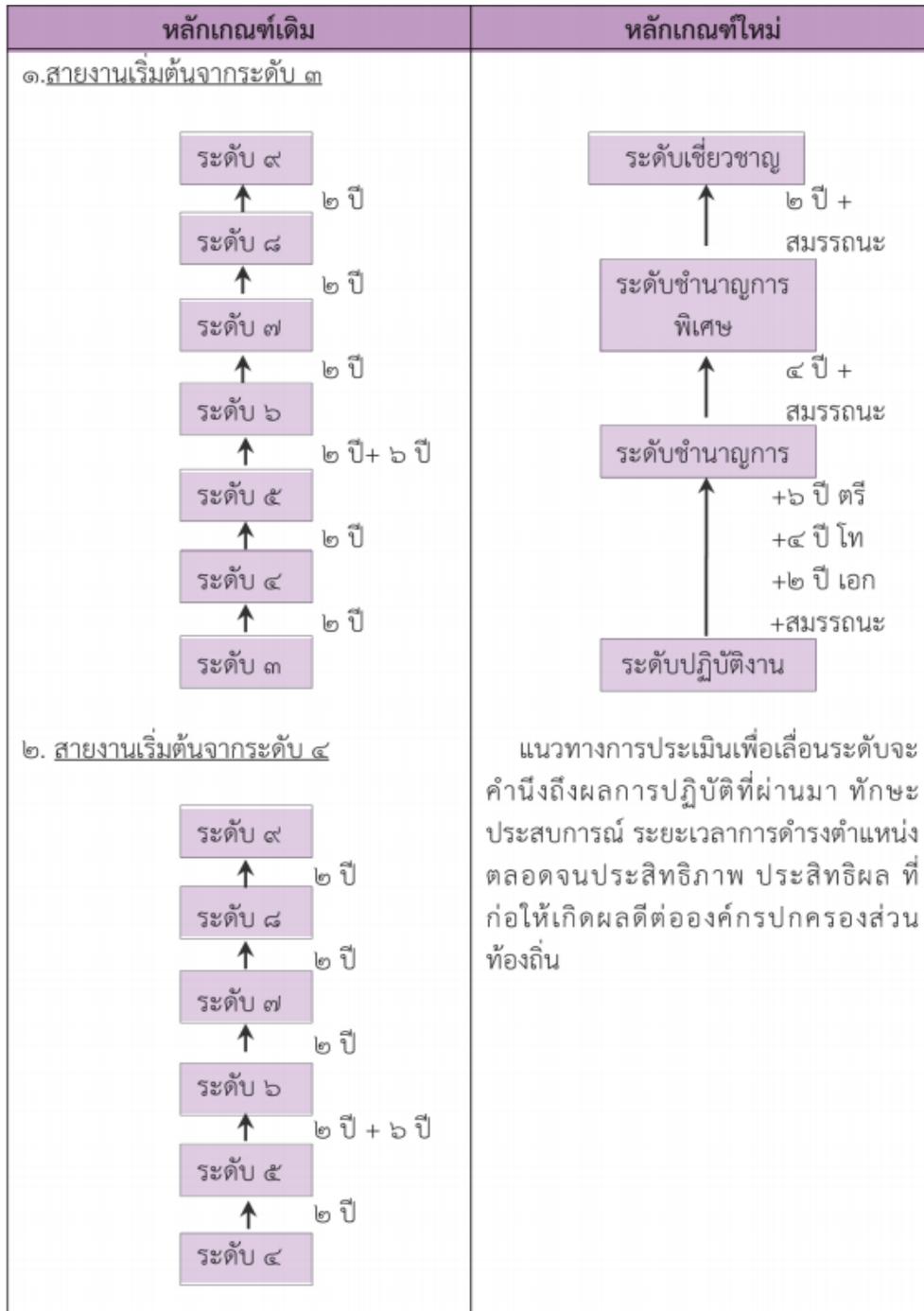
ตารางแสดงระบบเดิมเทียบกับระบบใหม่



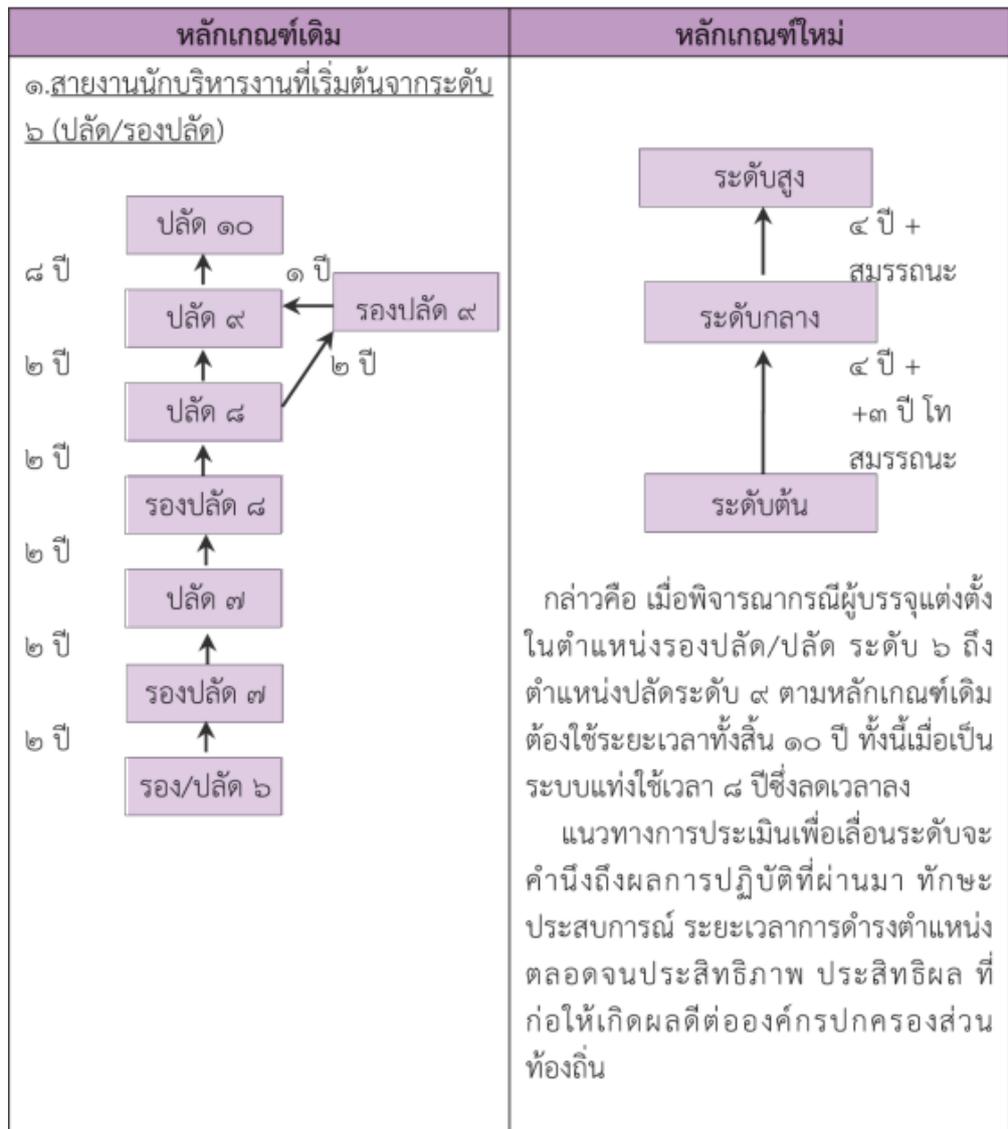
ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>๑. <u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑</u></p>  <pre> graph BT L1[ระดับ ๑] -- ๒ ปี --> L2[ระดับ ๒] L2 -- ๒ ปี --> L3[ระดับ ๓] L3 -- ๒ ปี + ๖ ปี --> L4[ระดับ ๔] L4 -- ๒ ปี --> L5[ระดับ ๕] </pre>	<p>มีความเห็นดังนี้</p>  <pre> graph BT PL[ระดับปฏิบัติงาน] -- ๖ ปี + สมรรถนะ --> AD[ระดับอำนวยการ] AD -- ๖ ปี ปวช. + ๕ ปี ปวท. + ๔ ปี ปวส. + สมรรถนะ --> D[ระดับชำนาญงาน] </pre>
<p>๒. <u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒</u></p>  <pre> graph BT L2[ระดับ ๒] -- ๒ ปี --> L3[ระดับ ๓] L3 -- ๒ ปี --> L4[ระดับ ๔] L4 -- ๒ ปี + ๖ ปี --> L5[ระดับ ๕] L5 -- ๒ ปี --> L6[ระดับ ๖] L6 -- ๒ ปี + ๑๐ ปี --> L7[ระดับ ๗] </pre>	<p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

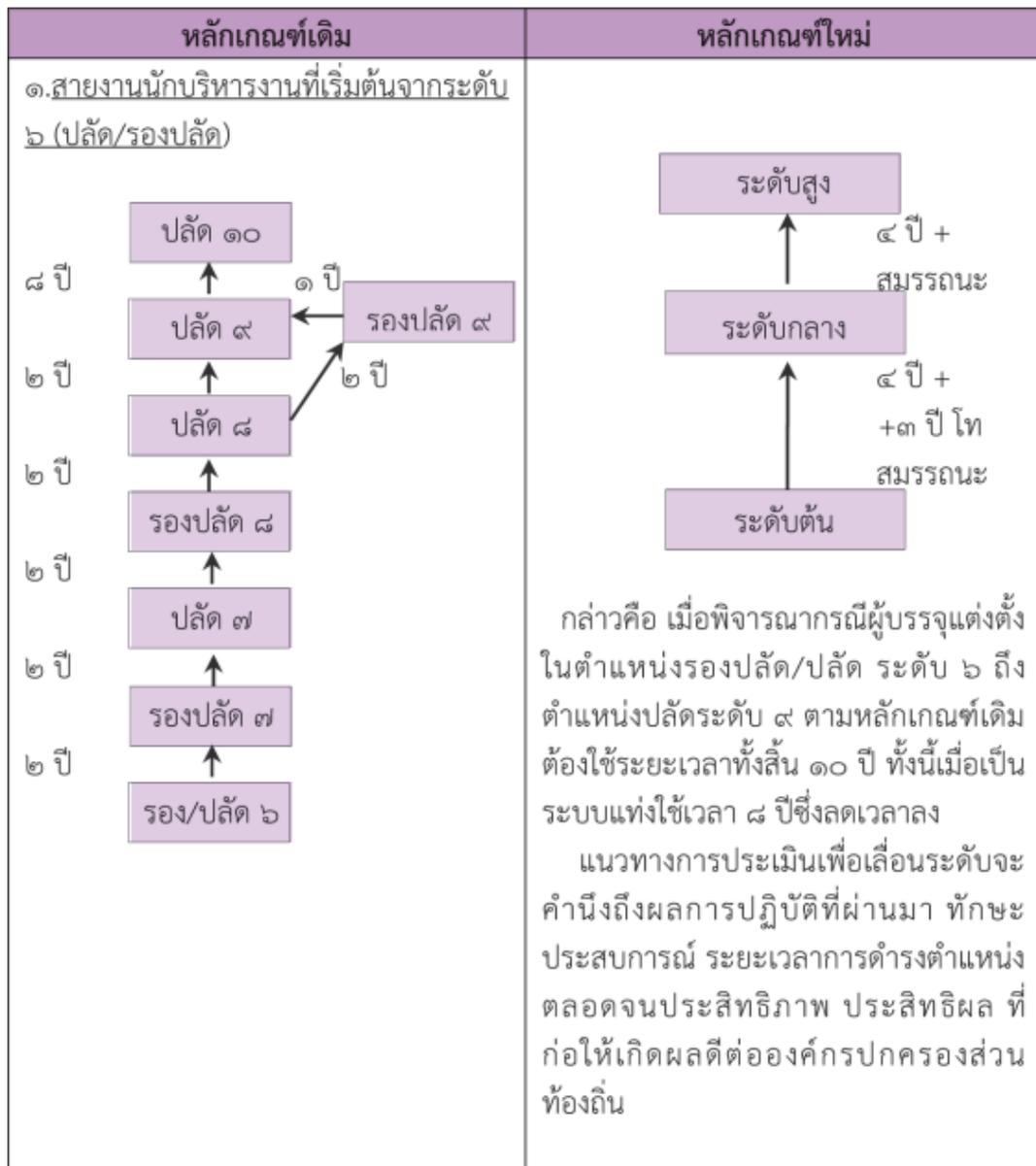
ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้



ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม และผลงานวิจัยของ สปร. ตามมติของมติของ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูป ต่อไปนี้



ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม และผลงานวิจัยของ สปร. ตามมติของมติของ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูป ต่อไปนี้



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล:** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิง คุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง สายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่ง ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ค่างาน (Job analysis) และแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

เมื่อมีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต.) บริหารท้องถิ่นกลาง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานงบประมาณ	๓๐	๗๐๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕๓
๒	งานอนุมัติ อนุญาต	๑๕	๑,๐๑๐	๑๕,๑๕๐	๐.๑๘๒
๓	งานบริหารงานบุคคล	๓๐	๘๕๐	๒๕,๕๐๐	๐.๓๐๗
๔	งานบริหารงานทั่วไป	๓๐	๓,๓๒๐	๙๙,๖๐๐	๑.๒๐๒
๕	งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๑๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘๐
รวม					๒.๐๒

๒.ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) บริหารท้องถิ่นต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานจดทะเบียนพาณิชย์	๓๐	๗๐๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕๓
๒	งานการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ งบประมาณ การราคาและประเมินราคา	๑๕	๑,๐๑๐	๑๕,๑๕๐	๐.๑๘๒
๓	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๐	๑,๐๑๐	๑๕,๑๕๐	๐.๑๘๒
๔	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓๐	๘๕๐	๒๕,๕๐๐	๐.๓๐๗
๕	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖๐	๓,๓๒๐	๙๙,๖๐๐	๑.๒๐๒
๖	งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๑๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘๐
รวม					๒.๐๒

สำนักปลัด

๑.ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อำนาจการต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๑๑๐	๑๑,๐๐๐	๐.๑๓๓
๒	จัดทำโครงการประชาคมในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชาคมเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชาคมระดับตำบล	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๓	ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐๐	๕๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖๐
๔	งานรวบรวมข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต.	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๕	งานร่างธุรการที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๕๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖๐
๖	งานระบบควบคุมภายใน	๙๖๐	๑	๙๖๐	๐.๐๑๒
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย				
	(๗.๑) งานดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑๒
	(๗.๒) ติดต่อประสานงานวางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	๗๐๐	๑๒	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
	(๗.๓) คณะกรรมการดำเนินการจัดหาพัสดุตามโครงการและแผนงานประจำปี	๑๒๐๐	๑๕	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
	(๗.๔) ช่วยเหลืองานประชาสัมพันธ์ของ อบต.และตำบล	๓๐๐	๕	๑,๕๐๐	๐.๐๑๘
รวม					๑.๗๐

๒. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการ ประเมินผลตามแผนทุกระดับ	๑๐๐	๙๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘๗
๒	งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา วางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและ หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑๒
๓	งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของ ประชากรและความพอเพียง ของบริการ สาธารณสุขปกคหลัก	๒๐๐	๒๐	๔,๐๐๐	๐.๐๔๘๓
๔	งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การ กำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลาง และแผนประจำปี	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๓๙
๕	งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อ สนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๘๐๐	๑๒	๙,๖๐๐	๐.๑๑๕๙
๖	งานประสานงานกับหน่วยงานในองค์การ บริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอ บริการสาธารณสุขการ ในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลและหน่วยงานที่ใกล้เคียงเกี่ยวกับ การวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและ การประเมินผลงานตามแผน	๓๐๐	๕	๑,๕๐๐	๐.๐๑๘๑
๗	งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงาน ประจำปีให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบและ ดำเนินการ	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๓๙
๘	งานรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์ งบประมาณ	๑๐๐	๕	๕๐๐	๐.๐๐๖๐
๙	งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม	๒๐๐	๕	๑,๐๐๐	๐.๐๑๒๑
๑๐	งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐	๕	๕๐๐	๐.๐๐๖๐
๑๑	งานบริหารงานทั่วไป	๓๐	๕๒๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๘๘๔
รวม					๑.๘๘

๓. ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติกร

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณ (ต่อปี) (๑)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที่) (๑)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๑)
๑	งานการตรวจและปรับร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ	๓๒๐	๕	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๒	งานพัฒนาและวิจัยกฎหมาย การค้นคว้า หาข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบหลักการในการจัดทำ ข้อบัญญัติภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือต่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนงาน/โครงการที่ หน่วยงานกำหนดในการพัฒนางาน	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๓	งานให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมายให้ ความเห็นทางกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ	๒๔๐	๑๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๔	งานบันทึก สรุป วิเคราะห์และเสนอความเห็นทาง กฎหมาย หรือความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายหรือกฎ ต่อผู้กำกับดูแล	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๕	งานร่างสัญญาและการบริหารสัญญา ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐานต่างๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการร่างและการบริหาร สัญญาต่าง ๆ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๖	งานดำเนินการหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงาน จ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ	๔๘๐	๔	๑,๙๒๐	๐.๐๒๓
๗	งานทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวน หรือ สำนวนการสืบสวนจากการร้องเรียน ร้องทุกข์ การ ตรวจสอบหรือการสืบสวน และการสอบสวนและการ แสวงหาข้อเท็จจริง	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๘	งานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ กลั่นกรอง และให้ความเห็นในเรื่องกฎหมาย กฎ พยาน หลักฐาน ข้อเท็จจริง	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๙	งานดำเนินการเผยแพร่ให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย และมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั้งที่บังคับ ใช้อยู่ในปัจจุบันและที่กำลังจะประกาศใช้บังคับ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๐	งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
รวม					๑.๔๐๐

๔. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานจัดทำแผนงานและชุมชน	๘๐	๗๐๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๗๖
๒	งานส่งเสริมสนับสนุนจัดตั้งองค์กร	๖๐	๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๗
๓	งานส่งเสริมความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๘๐	๑๐๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๖
๔	งานดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ติดเชื่อ	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘
๕	งานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในชุมชน	๑๒๐	๗๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๖	งานการให้คำปรึกษาด้านพัฒนาชุมชน	๘๐	๗๐	๕,๖๐๐	๐.๐๖๗
รวม					๑.๔๐๐

๕. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา	๘๐	๗๐๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๗๖
๒	งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ	๖๐	๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๗
๓	งานแผนพัฒนาบุคลากร	๘๐	๑๐๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๖
๔	งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘
๕	งานการสรรหาการสอบ	๑๒๐	๗๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๖	การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	๘๐	๗๐	๕,๖๐๐	๐.๐๖๗
รวม					๑.๑๐๕

๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๒๐	๑๒	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔
๒	ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย	๑,๔๔๐	๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงภัยในพื้นที่เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย	๗๕๐	๕๐	๓๗,๕๐๐	๐.๔๕๓
๔	เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น	๔๘๐	๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๕	รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น	๓๐	๔๘	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๕	ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	๑๔๐	๘๐	๑๑,๒๐๐	๐.๑๓๕
๖	ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
รวม					๑.๔๗๗

๗. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำแผนการท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยว ภายในตำบลห้วยแก้ว	๓๐๐	๒๔	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๒	ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวของตำบลห้วยแก้ว	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๓	ติดต่อประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำและตอบปัญหาเกี่ยวกับการท่องเที่ยว	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๔	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗๐
รวม					๑.๒๔

๘. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	งานรับ-ส่ง หนังสือ การลงทะเบียน รับหนังสือ	๕	๔๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๒	งานร่างหนังสือโต้ตอบ จัดทำบันทึกข้อความ	๒๐	๒๕๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๓	การบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศต่างๆ เช่น ระบบข้อมูลกลาง ระบบสารบรรณฯ	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๔	งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๕	งานประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสาร ฯ	๓๐	๘๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๖	ปฏิบัติงานศูนย์ข้อมูลข่าวสารเช่นจัดเตรียมเอกสารเพื่อเปิดเผยตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๗	การรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงาน เช่นเอกสารตรวจรับรองมาตรฐานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ฯ	๑๘๐	๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๘	อำนวยความสะดวก ติดต่อ และประสานงานกับทุกส่วนงานของหน่วยงาน	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๙	อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว	๒๐	๒๐๐	๔,๐๐๐	๐.๐๔๘
๑๐	เตรียมสถานที่ในการจัดประชุมและจัดงานต่างๆ	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๑๑	ช่วยเหลืองานกิจการสภา อบต.	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๑๒	การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙๑
๑๓	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๑๔	งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙๑
รวม					๒.๒๓๔

๙. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความ สะอาดรถยนต์ส่วนบุคคล	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘๐
๒	ดูแลแก้ไขข้อขัดข้องเบื้องต้นของรถยนต์ ส่วนบุคคล	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓	จัดทำและควบคุมทะเบียนรถยนต์การใช้ รถยนต์ตามแบบการใช้รถยนต์	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๔	รับ-ส่ง หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	๒๔๐	๑๕๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕
๕	งานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
รวม					๑.๓๔๘

๑๐. ตำแหน่ง นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณ อาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการมิ ให้สูญหาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	ปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ซ่อมแซมดูแลวัสดุ ครุภัณฑ์ได้	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	รับ - ส่งหนังสือ เดินหนังสือในสำนักงานและ นอก พร้อมถ่ายเอกสารต่างๆ	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๔	ทำความสะอาดสำนักงานพร้อมบริเวณรอบข้าง	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๕	งานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
รวม					๑.๕๔๕

๑๑. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ดูแล ปรับปรุง ตกแต่งสวนบริเวณสถานที่ราชการ	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๒	งานซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน ของทางราชการที่ชำรุด	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๓	ดูแลและรักษารถบรรทุกขยะ ขนาด ๑ ตัน ยี่ห้อ TOYOTA หมายเลขทะเบียน ยง ๓๖๒๔	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๓	ขับรถบรรทุกขยะ ขนาด ๑ ตัน ยี่ห้อ TOYOTA หมายเลขทะเบียน ยง ๓๖๒๔	๓๐๐	๒๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
๔	งานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
รวม					๑.๓๐๔

๑๓. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปและจัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงาน	๙๐	๑๐๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖๓
๒	จัดทำเรื่องขออนุมัติการประเมินและบันทึก	๖๐	๒๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๓	ติดต่อประสานงานการนัดหมายและแจ้ง เกี่ยวกับการประชุมสภา อบต.	๑๘๐	๑๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๔	จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการ ประชุมสภา	๒๔๐	๑๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๕	รายงานการประชุมพร้อมส่งรายงานการประชุม	๒๔๐	๑๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๖	งานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูลต่างๆ	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๗	งานถ่ายเอกสาร เข้าเล่มเอกสารทางราชการ	๑๘๐	๒๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕
๘	งานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๑๔๕
รวม					๑.๑๑๒

๑๓. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ งาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ ใช้ปฏิบัติงาน
๑	จัดเตรียมความพร้อมใช้ของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินฯ	๖๐	๓๖๕	๒๑,๙๐๐	๐.๒๖๔
๒	ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ณ จุดเกิดเหตุอย่างถูกวิธี ให้การ ดูแลขณะนำส่งและส่งมอบผู้ป่วย ณ สถาน พยาบาลตาม การประสานงานกับศูนย์รับแจ้งเหตุฯ	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๓	ให้บริการชัชยานพาหนะหรือร่วมประจำไปกับ ยานพาหนะที่ใช้สำหรับลำเลียงและขนส่งชุดปฏิบัติการ ฉุกเฉินรับและส่งต่อผู้ป่วยไปหน่วยบริการ	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๔	ปฏิบัติการหัตถการด้วยเครื่องมือแพทย์ขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ ในรถกู้ชีพ	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๕	บันทึกและรายงานการออกปฏิบัติงาน	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๖	สอบถาม/ติดตามผลการรักษา ของผู้ป่วยที่ให้บริการ	๖๐	๑๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๗	ให้บริการรับ - ส่ง ผู้ป่วยที่ได้ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับความ ช่วยเหลือที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ช่วยเหลือประชาชน	๑๘๐	๓๖	๖,๔๘๐	๐.๐๗๘
๘	สนับสนุนการป้องกันเฝ้าระวังและบรรเทาสาธารณภัย ฯ	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๙	จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยฯ	๖๐	๓๖๕	๒๑,๙๐๐	๐.๒๖๔
๑๐	รวบรวมจัดทำข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยที่	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙๖
๑๑	เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และฝึกซ้อมการรับมือเหตุ	๑๘๐	๑๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๑๒	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
รวม					๔.๑๘๗

กองคลัง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) อำนาจการต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานการเงิน	๓๐	๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๕
๒	งานการบัญชี	๓๐	๒,๓๐๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓๓
๓	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๕	๗๐๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๖
๔	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	๑๐	๘๔๘	๘,๔๘๐	๐.๑๐๒
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
รวม					๒.๐๓๘

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๑,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	จัดทำบัญชีต่างๆ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘๐
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
รวม					๑.๔๕๙

๓. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction	๓๖๐	๑๒๕	๔๕,๐๐๐	๐.๕๕๓
๒	ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ	๖๐	๔๕๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
๓	ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๔	จัดทำทะเบียนคุมพัสดุครุภัณฑ์				
๗	ปฏิบัติงานด้านการรับ และการคืนหลักประกัน สัญญา และคุมทะเบียนเงินค้ำประกันสัญญา	๒๐	๙๕๐	๑๙,๐๐๐	๐.๒๒๙
๘	ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และ ผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การดำเนินธุรกรรม	๖๐	๑๖๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๙	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕	๑,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗๒
รวม					๑.๖๘๙

๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและ ที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย	๓๐	๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๕
๒	ตรวจสอบการรับเงิน เก็บรักษา นำส่งเงิน และ ออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓	จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้	๖๐	๑,๕๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
๔	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
รวม					๒.๑๐๖

๕. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๑,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	จัดทำบัญชีต่างๆ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘๐
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
รวม					๑.๔๔๙

๖. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ทุกประเภท โดยลงนามในใบเสร็จรับเงิน	๔๐	๒,๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๐๖
๒	จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ พร้อมทั้งลงรายการ ลูกหนี้รายใหม่	๓๐	๒,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๔
๓	แจ้งประเมินภาษีให้แก่ผู้เสียภาษีรายใหม่ และ ออกหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในข่ายที่ต้องเสียภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่	๖๐	๑,๕๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
๔	ลงข้อมูลลงแบบทะเบียนคุมทรัพย์สิน ผท. ๕	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๕	สรุปรายงานการจัดเก็บรายได้หลังสิ้นสุด ระยะเวลา การจัดเก็บภาษี พร้อมทั้งรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๖	จัดทำรายละเอียดส่วนลดและค่าใช้จ่ายในการ จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ๖% และ ๕% ทุกเดือน	๓๐	๘๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘๙
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
รวม					๓.๕๙๔

๗. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๕
๒	จัดทำบัญชีต่างๆ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๑,๕๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
รวม					๒.๐๑

กองช่าง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) อำนวยการต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา	๓๕๐	๔๕	๑๕,๗๕๐	๐.๑๙๐
๒	ควบคุมการเขียนแบบรูปปรายการก่อสร้าง การ ประมาณราคา	๒๓๐	๓๕	๘,๐๕๐	๐.๐๙๗
๓	ตรวจทางแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๔	ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และ สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ	๒๒๐	๔๐	๘,๘๐๐	๐.๑๐๖
๕	ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สำรวจและ ทดสอบวัสดุ	๑๘๐	๒๕	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๖	ควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๗	เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการควบคุม การก่อสร้าง	๓๐๐	๔๒	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒
๘	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๙	รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา งานตกแต่ง สถานที่ ฯลฯ	๑๒๐	๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๑๐	เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ได้รับ การแต่งตั้ง และก่อสร้าง	๒๔๐	๒๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๑๑	ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับ อนุญาตปลูกสร้าง	๑๘๐	๔๕	๘,๑๐๐	๐.๐๙๘
๑๒	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
รวม					๑.๔๕

๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษาโครงการก่อสร้างต่างๆ	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๒	ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลัก วิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๓	ประสานงานกับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือ ประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือ	๒๐๐	๑๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๔	ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยก ราคาวัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และ มาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการ ดำเนินการก่อสร้าง	๑๕๐	๙๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖๓
๕	ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือ ตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อม รายงานความก้าวหน้าของงาน เพื่อให้เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด	๓๐๐	๑๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๖	กำหนดแผนในการดำเนินการก่อสร้าง งาน บำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑๕๐	๑๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
รวม					๒.๑๓

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษาไฟฟ้า	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๒	ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลัก วิชาช่าง เพื่อประมาณราคาไฟฟ้า	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๓	ประสานงานกับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือ ประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือ	๒๐๐	๑๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๔	ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้า ตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมรายงานความก้าวหน้าของงาน	๓๐๐	๑๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๖	กำหนดแผนในการดำเนินการก่อสร้าง งาน บำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑๕๐	๑๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
รวม					๑.๙๖๙

๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๒	ประสานงานกับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือ ประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือ	๒๐๐	๑๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๓	ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยก ราคาวัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และ มาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลาง	๑๕๐	๙๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖๓
๔	ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือ ตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐๐	๑๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๕	กำหนดแผนในการดำเนินการก่อสร้าง งาน บำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๖	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑๕๐	๑๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
รวม					๑.๖๔๙

๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานรับ-ส่ง หนังสือ การลงทะเบียน รับหนังสือ	๕	๕๐	๒๕๐	๐.๐๐๓
๒	งานร่างหนังสือโต้ตอบ จัดทำบันทึกข้อความ	๒๐	๑,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๓	งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๔	งานประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบ สารสนเทศ	๓๐	๘๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๕	การรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงาน ฯ	๑๘๐	๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๖	การดำเนินการ เรื่องร้องเรียน – ร้องทุกข์ รวมถึง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๐๗
๗	จัดเตรียมข้อมูลประกอบการชี้แจงรับรองแนวเขต	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๘	งานขออนุญาตก่อสร้าง และควบคุมอาคาร	๖๐	๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๐๑๔
๙	อำนวยความสะดวก ติดต่อและประสานงานกับทุก ส่วนงานของหน่วยงาน	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๑๐	อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้มาติดต่อ ราชการ เพื่อให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๑๑	เตรียมสถานที่ในการจัดประชุมและจัดงานต่างๆ	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๑๒	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๑๓	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
รวม					๑.๑๗๒

๖. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและ บำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์	๑๘๐	๓๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒
๒	กำหนดแผนในการดำเนินการก่อสร้าง งาน บำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม	๒๔๐	๑๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๓	เก็บ-ค้นหาหนังสือราชการ	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๔	งานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปและจัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงาน	๕๐	๔๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๕	จัดทำเรื่องขออนุมัติการประเมินและบันทึก รายงานการประชุมพร้อมส่งรายงานการประชุม	๖๐	๒๐	๑๘๐	๐.๐๐๒
๖	งานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูล ข่าวสารต่างๆ	๕๐	๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓๐
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑๒๐	๒๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๓๗๓

๗. ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติงานซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ และ อุปกรณ์เครื่องมือของสำนักงาน	๓๐๐	๓๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๗
๒	ดูแล รักษา ทำความสะอาด อุปกรณ์ และ เครื่องมือ	๙๐	๓๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	รวบรวมข้อมูลและสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องและ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕
๔	ตรวจเช็ค จัดเตรียม อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ ซ่อมแซม	๓๐	๓๒๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๕	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑๐๐	๒๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
รวม					๒.๒๓

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) อำนวยการต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานบริหารการศึกษา	๖๐	๗๐๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๐๗
๒	งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	๖๐	๕๘๐	๓๔,๘๐๐	๐.๔๒๐
๓	งานกิจการโรงเรียน	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๖
๔	งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๐	๕๘๐	๓๔,๘๐๐	๐.๔๒๐
รวม					๑.๔๓

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานด้านการจัดทำและประเมินหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัยของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๐,๐๐๐	๒	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๒	งานด้านการจัดทำและประเมินแผนพัฒนาอง การศึกษา โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗,๕๐๐	๒	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๓	งานจัดทำข้อมูลข้อบัญญัติงบประมาณกองการศึกษาฯ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๔	งานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๐.๐๖๐
๕	งานธุรการ งานหนังสือรับหนังสือส่งของกองการศึกษา	๖๐	๒๖๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๘๘
๖	งานจัดทำวัสดุครุภัณฑ์ของกองการศึกษาฯ โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๐	๑๘	๑,๐๘๐	๐.๐๑๓
๗	งานทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์หน่วยงานย่อย	๕๐๐	๒๔	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๘	งานรวบรวมข้อมูลด้านการศึกษา	๒๕๐	๓๖	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๙	งานบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศทางการศึกษาและ ข้อมูลกองการศึกษาเช่น sis ccis googleform ฯลฯ	๒๕๐	๓๖	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๑๐	งานจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)	๕,๐๐๐	๒	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒๑
๑๑	งานจัดเตรียมข้อมูลตรวจรับรองมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	๕,๐๐๐	๑	๕,๐๐๐	๐.๐๖๐
๑๒	งานจัดกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม	๑,๕๐๐	๔	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๑๓	งานด้านส่งเสริมเด็กและเยาวชน	๓๖๐	๒	๗๒๐	๐.๐๐๙
๑๔	งานด้านการจัดฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรและ ผู้ปกครอง	๓๖๐	๒	๗๒๐	๐.๐๐๙
๑๕	งานสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๑๖	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
รวม					๑.๕๕๐

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๒	งานด้านการจัดการโรงเรียนอนุบาล	๖๐๐	๔๘	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	งานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และ นวัตกรรม	๑,๐๐๐	๔๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๔	งานด้านการบริหารชุมชนและเครือข่ายงาน ทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์หน่วยงานย่อย	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๕	งานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๖	งานด้านการเตรียมข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.)	๑,๐๐๐	๒	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๗	งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๑๕๒

๔. ตำแหน่ง ครู

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	นำเด็กเคารพธงชาติ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๒	ตรวจสอบสุขภาพเด็ก	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๓	เตรียมนมและอาหารว่าง	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๔	ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๕	เตรียมการเรียนการสอน	๑๒๐	๕๖	๖,๗๒๐	๐.๐๘๑
๖	สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตามหลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๗	กิจกรรมวาดภาพระบายสี	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๘	กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ	๑๒๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๙	กิจกรรมกลางแจ้ง	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๐	ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๑	ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรงฟัน	๖๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๒	ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน	๑๒๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๓	ตรวจการบ้านเด็ก	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๔	ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	๑๒๐	๓๖๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๕	ประเมินผลการสอนตามแผน	๖๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๖	เก็บที่นอน ล้างหน้า แปรงฟันหลังตื่นนอน	๖๐	๒๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๑๗	เตรียมนม และอาหารว่าง (ตอนบ่าย)	๑๒๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๘	เล่นเกมสักรศึกษา เสริมพัฒนาการ และสันทนการ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๙	เตรียมส่งเด็กกลับบ้าน	๖๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๒๐	ปฏิบัติงานหรือภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๓๖๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
รวม					๖.๐๘

๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๑,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	จัดทำบัญชีต่างๆ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘๐
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
รวม					๑.๔๔๙

๖. ตำแหน่ง ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณ อาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการมิ ให้สูญหาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	ปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ซ่อมแซมดูแลวัสดุ ครุภัณฑ์ได้	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	ซ่อมแซมบำรุงรักษาอุปกรณ์การเรียน-การสอน อาคารสำนักงาน และวัสดุครุภัณฑ์	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๔	ทำความสะอาดสำนักงานพร้อมบริเวณรอบข้าง	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๕	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
รวม					๑.๙๙๗

๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทาง วิชาการ	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๒	งานด้านการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๐๐	๔๘	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	งานด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และ นวัตกรรม	๑,๐๐๐	๔๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๔	งานด้านการบริหารชุมชนและเครือข่ายงานทะเบียน วัสดุครุภัณฑ์หน่วยงานย่อย	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๕	งานด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๖	งานด้านการเตรียมข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา	๑,๐๐๐	๒	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๗	งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๑๕๒

๘. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	นำเด็กเคารพธงชาติ	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๒	ตรวจสอบสุขภาพเด็ก	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๓	เตรียมนมและอาหารว่าง	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๔	ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๕	เตรียมการเรียนการสอน	๖๐	๕๖	๓,๓๖๐	๐.๐๔๑
๖	สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตามหลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๗	กิจกรรมวาดภาพระบายสี	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๘	กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ	๖๐	๕๖๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๙	กิจกรรมกลางแจ้ง	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๐	ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๑	ดูแลเด็กในการทำควมสะอาด ล้างหน้า แปรง ฟัน	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๑๒	ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๑๓	ตรวจการบ้านเด็ก	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๔	ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๕	ประเมินผลการสอนตามแผน	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๑๖	เก็บที่นอน ล้างหน้า แปรงฟันหลังตื่นนอน	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๑๗	เตรียมนม และอาหารว่าง (ตอนบ่าย)	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๘	เล่นเกมส์การศึกษา เสริมพัฒนาการ และ สันทนากการ	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๑๙	เตรียมส่งเด็กกลับบ้าน	๓๐	๒๘๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๒๐	ปฏิบัติงานหรือภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๑๒	๖,๗๒๐	๐.๐๘๑
รวม					๓.๑๒

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ	๒๔๐	๑๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๒	การตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการ ใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕
๓	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๔	การประเมินความเสี่ยงขององค์กร	๖,๐๐๐	๒	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๕	จัดทำระบบการควบคุมภายใน	๖,๐๐๐	๑	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๖	ปฏิบัติงานหรือภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
รวม					๑.๓๐๔

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|------------------|----------------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู | จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง | อัตรารว่าง ๘ ตำแหน่ง |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๐ ตำแหน่ง | อัตรารว่าง ๐ ตำแหน่ง |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๘ ตำแหน่ง | อัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง | อัตรารว่าง ๑ ตำแหน่ง |

จากกรอบอัตรากำลังเดิมจะเห็นได้ว่าจำนวนของพนักงานส่วนตำบล จะมีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่างจำนวน ๘ อัตรากำลัง ได้แก่ กองคลัง อัตรารว่างจำนวน ๒ อัตรากำลัง คือ นักวิชาการเงิน จำนวน ๑ อัตรากำลัง และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรากำลัง กองช่าง อัตรารว่างจำนวน ๑ อัตรากำลัง ตำแหน่ง นายช่างโยธา กองการศึกษา อัตรารว่างจำนวน ๔ อัตรากำลัง คือเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรากำลัง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรากำลัง ครู จำนวน ๒ อัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรารว่างจำนวน ๑ อัตรากำลัง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะเห็นได้ว่ากรอบอัตรากำลังที่กายที่ยังไม่มีผู้ครอบครองตำแหน่ง เป็นกรอบอัตรากำลังที่มีความจำเป็นในการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนในการพันธกิจขององค์กร ซึ่งที่ผ่านมากรอบอัตรากำลังดังกล่าวมีการโอน และสอยคิดเลือกเลื่อนได้ ทำให้กรอบอัตรากำลังว่างลง ซึ่งจากการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลัง ยังคงอัตรากำลังเดิมไว้ก่อน เพราะยังสามารถตอบสนองพันธกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วได้เป็นอย่างดี

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

เบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)”

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบ

อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิการศึกษา การแก้ไขปัญหา จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างชาวบ้าน และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง และการยกระดับคุณภาพของการศึกษาเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้เด็กในพื้นที่ตำบลห้วยแก้วเป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: แรงผลักดันของอุปทาน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
 - มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: การขับเคลื่อน เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs Key Performance Indicator หมายถึง ตัวชี้วัดผลงานหลักที่แสดงให้เห็นว่าเป้าหมายของภารกิจนั้นๆประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว รองนายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ ซึ่งทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้โอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหมวด ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จึงต้องมีวางแผนการใช้จ่ายเงินให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสม จึงต้องมีการเปรียบเทียบ

๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

โครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรองอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

โครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
ขนาดของ อบต.	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
จำนวนประชากร	๓,๔๕๓ คน/๑,๗๐๙ ครัวเรือน	๒,๔๔๓ คน/๘๔๗ ครัวเรือน	๒,๗๔๐ คน/๑,๗๔๐ ครัวเรือน
หมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน	๕ หมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน
งบประมาณรายจ่าย	๓๓,๔๒๐,๐๐๐ บาท	๒๘,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๖๐๐,๐๐๐ บาท
จำนวนบุคลากร	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
	<p>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๓ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน 	<p>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๐ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน 	<p>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๑๓ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและควรทำเหมือนกัน และแตกต่างกันเพียงการบริหารราชการภายในของแต่ละแห่ง มีรายละเอียดดังนี้

๑. มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการ เป็นปลัด อบต. ระดับ กลาง เหมือนกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ไม่มีตำแหน่งดังกล่าว

๒. อัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ จะมีอัตรากำลังน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ เนื่องจากมีรายได้ที่น้อยกว่า ซึ่งจะมีผลต่อการคิดภาระค่าใช้จ่ายในการคำนวณเงินเพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังคน

จากการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง ถือว่ามีความใกล้เคียงกัน ทั้งปริมาณงาน ปริมาณคน ซึ่งมีสภาพพื้นที่และสิ่งแวดล้อมใกล้เคียงต้อง จึงมีอัตราที่คล้ายๆ กันทั้ง ๓ แห่ง

๓.๘ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือความสามารถอย่างน้อยปีละ กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุน พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการใน

บางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

วิธีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร

๑. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ

แนวทางการพัฒนา

จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดย องค์กรการบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว, สถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและการศึกษาดูงาน ตามที่หน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนต่างๆ ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรการบริหารส่วนตำบล

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรืออบรมสัมมนา

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว, สถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น

๑.๕ การสอนงาน

แนวทางการพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๑.๖ การให้คำปรึกษา

แนวทางการพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ต่อไป

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของตำบลห้วยแก้ว ว่ามี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
- ๑.๒ มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการบูรณาการโครงการ กิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๓ มีการนำนโยบายของรัฐบาลมาวางแผนการบริหารสู่ชุมชน
- ๑.๔ มีการกระจายอำนาจตามโครงการสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วสู่ชุมชน
- ๑.๕ นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
- ๑.๖ มีภูมิประเทศ ภูมิอากาศและสภาพธรรมชาติที่สวยงาม เหมาะแก่การท่องเที่ยวและอยู่อาศัย
- ๑.๗ ชุมชนมีความรัก สามัคคี มีการบริหารจัดการภายในชุมชนที่เข้มแข็ง
- ๑.๘ มีพื้นที่ที่อยู่ในการพัฒนาของศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริและศูนย์พัฒนาโครงการหลวงตีนตก
- ๑.๙ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวน ทำให้คงความเป็นธรรมชาติได้จวบจนปัจจุบันและมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายเช่น ยอดเขาสูง น้ำตก เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และผจญภัย
- ๑.๑๐ จำนวนประชาชนต่อพื้นที่ไม่หนาแน่น ส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีอัยาศัยไมตรีที่ดี และมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ไม่มีปัญหาอคติอาชญากรรม
- ๑.๑๑ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เหมาะแก่การการเกษตรกรรมและการผลิตพืชผลเมืองหนาว เช่น ปลูกกาแฟ อาราบิก้า และพืชผักเมืองหนาว รวมไปถึงจุดเด่นในด้านสถานที่ท่องเที่ยว
- ๑.๑๒ มีประเพณีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์และสืบทอด
- ๑.๑๓ มีถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบลห้วยแก้วกับอำเภอเมืองปาน จ.ลำปาง ทำให้มีการเชื่อมเส้นทางท่องเที่ยวไปสู่จังหวัดใกล้เคียง
- ๑.๑๔ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแห่ง ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม
- ๑.๑๕ องค์การมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๒.๑ ภูมิประเทศเป็นที่ราบและภูเขา ส่วนพื้นที่สูงยากต่อการคมนาคม การประกอบอาชีพและการพัฒนาต่าง ๆ
- ๒.๒ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวนทำให้มีพื้นที่ทำกินมีไม่เพียงพอ
- ๒.๓ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีความยากจน มีปัญหาขาดพื้นที่ทำกินและมีหนี้สิน มีโอกาสทางการศึกษาและศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจน้อย
- ๒.๔ การผลิตสินค้าในท้องถิ่นยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เนื่องจากข้อจำกัดทั้งด้านเงินทุน รูปแบบผลิตภัณฑ์ การตลาด เทคโนโลยี การค้นคว้าวิจัย และการบริหารจัดการ
- ๒.๕ ความต้องการของแต่ละหมู่บ้านจะเน้นการพัฒนางานโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่จึงไม่ครอบคลุมการพัฒนาในด้านอื่น ๆ
- ๒.๖ ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมีความล่าช้า ทำให้โครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความล่าช้าด้วยเช่นกัน
- ๒.๗ ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ สถานที่จอดรถเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอกับปริมาณนักท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลต่างๆ
- ๒.๘ สภาพพื้นที่ การคมนาคมยังมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุทางท้องถนน
- ๒.๙ หน่วยงานราชการยังขาดอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓) โอกาส (Opportunities : O)

- ๓.๑ สังคมชนบทมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลมีอัธยาศัยไมตรีดี
- ๓.๒ ประชาชนยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ส่งผลให้เกิดความรักและเห็นคุณค่าของท้องถิ่น
- ๓.๓ จังหวัดเชียงใหม่มีภูมิประเทศ ภูมิอากาศดีมีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามมีแหล่งท่องเที่ยว
- ๓.๔ มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีต่างๆเป็นประจำทำให้เป็นที่รู้จักทั่วไป
- ๓.๕ นโยบายรัฐบาลเน้นช่วยเหลือประชาชนระดับรากหญ้า และกระจายความเจริญสู่ท้องถิ่น
- ๓.๖ มีประเพณีวัฒนธรรมยาวนานและงดงาม มีความหลากหลายของวิถีชีวิตเป็นเอกลักษณ์ของเมืองล้านนามีอัธยาศัยไมตรีดี
- ๓.๗ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศเหมาะแก่การเกษตรกรรมและการผลิตพืชเมืองหนาว ซึ่งทำให้แตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ
- ๓.๘ แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเชิงสุขภาพมากขึ้น
- ๓.๙ มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกตำบล
- ๓.๑๐ นโยบายรัฐบาลมีการสนับสนุนให้ชุมชนดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาต่าง ๆ ลงสู่ชุมชนโดยตรง

๔) ข้อจำกัด (Threats : T)

๔.๑ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔.๒ ความทันสมัยและกระแสวัตุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญวัตุนิยมมากเกินไปจน ความจำเป็น

๔.๓ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๔ งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็น งานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๕ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่แน่นอน

๔.๖ การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ ต้องอาศัยความ ร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๗ ขาดการคมนาคมขนส่งที่สะดวก และขาดสาธารณูปโภคและสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการลงทุน และการท่องเที่ยว การอยู่อาศัย

๔.๘ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วน บุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงาน ที่ดีในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

๔.๙ สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙) ที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ และ ยังไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เศรษฐกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน รวมทั้งการ บริหารจัดการภาครัฐที่มีข้อจำกัดหลายด้าน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วตาม ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น จากการรวบรวมข้อมูล ปัญหาสำคัญและความต้องการ ซึ่งได้นำแผนหมู่บ้านโดยนำ ปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านผ่านการประชุมในเวทีประชาคมของ แต่ละหมู่บ้าน แล้ว ผลปรากฏว่าสามารถแยกประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ ๘ ประเด็น ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่ เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนเพื่อการลำเลียงผล การผลิตทางการเกษตร ขาดเสียหายทำให้การ ลำเลียงผลผลิตไม่สะดวก ล่าช้า ๒.เส้นทางการคมนาคม ระหว่างหมู่บ้านหรือ ระหว่างสถานที่ราชการที่ สำคัญไม่สะดวกในการ ติดต่อเพื่อรับบริการจาก หน่วยงานนั้นๆ	ตำบล ห้วยแก้ว	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทาง เศรษฐกิจของ ประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามี ความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศ แข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วย ให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ ทันท่วงทีต่อความต้องการของผู้บริโภค -การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิด กับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการ มากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการ คมนาคมให้มีความสะดวก

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๓.ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึงไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ตำบลห้วยแก้ว	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน	๑.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ตำบลห้วยแก้ว	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ตำบลห้วยแก้ว	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ตำบลห้วยแก้ว	-ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ตำบลห้วยแก้ว	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๕.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ตำบลห้วยแก้ว	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๓.ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑.ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ตำบลห้วยแก้ว	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๒.ประชาชนชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และ ปัญหาด้านสุขอนามัย	ตำบลห้วยแก้ว	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙)	ตำบลห้วยแก้ว	-มีการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัสทำให้ยากต่อการควบคุมและป้องกัน แต่ก็มีการพัฒนาวัคซีนและยารักษาโรค
๔.ปัญหาด้านสังคม	๑.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ตำบลห้วยแก้ว	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สถานะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ตำบลห้วยแก้ว	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๓.การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ตำบลห้วยแก้ว	-โครงการส่งเสริมต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
	๔.ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง ๕.เกิดอุบัติเหตุจำนวนมาก ในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ตำบลห้วยแก้ว	-ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สภาพอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ -เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๕.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑.ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	ตำบลห้วยแก้ว	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๒.การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนั้นว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานับ ประการ	ตำบลห้วยแก้ว	-การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
	๓.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	ตำบลห้วยแก้ว	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดทำให้เพียงพอ -มีการขับเคลื่อนการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำแม่ลาย เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง และการพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน
๖.ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ	๑.การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	ตำบลห้วยแก้ว	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒.ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง ๓.ศีลธรรมทางศาสนาของคนลดลงทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ตำบลห้วยแก้ว	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง -วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรม โดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ตำบลห้วยแก้ว	- วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณ จนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการ ดำรงรักษาเอาไว้
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการ ตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อ สุขภาพ	ตำบลห้วยแก้ว	- การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบ อาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาใน อนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพ ได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้าง สุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควร ที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬา ในทุกรูปแบบ
๗. ปัญหาด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว	๑. พื้นที่ป่าเริ่มเสื่อมโทรมยัง ไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือ ฟื้นฟู	ตำบลห้วยแก้ว	- หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อม โทรม คุณภาพของดินจะเสื่อม ถอย
	๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า	ตำบลห้วยแก้ว	- หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศ ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็น สิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับ สังคมชนบท หากไม่มีการ วางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหา ที่ยากจะแก้ไข	ตำบลห้วยแก้ว	- มีการสร้างระบบบริหารจัดการ การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่ กำจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมาก ขึ้น
	๔. สถานที่ท่องเที่ยวทาง ธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับ การพัฒนา หรือปรับ ปรุงให้ เป็นที่รู้จัก	ตำบลห้วยแก้ว	- การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็น ที่ นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการ พัฒนาหรือดัดศักยภาพที่มีอยู่ มา ใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
๘. ปัญหาด้านการเมืองการ บริหารและการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	๑. ประชาชนยังขาด กระบวนการเรียนรู้ด้าน การเมืองการปกครอง ทำให้ กระบวนการตรวจสอบทางการ เมืองยังอ่อนแอ	ตำบลห้วยแก้ว	- การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย เป็นการปกครอง โดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน การเมืองการปกครองจะทำให้ สังคมเกิดความสมดุล

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๘.ปัญหาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒.ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	ตำบลห้วยแก้ว	-การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	๓.ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	ตำบลห้วยแก้ว	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	๔.ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๕.ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การบริหารงานวิธีการทำงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๖๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก	(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขการ (๒๐) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (๒๘) การควบคุมอาคาร

ภารกิจ	พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๖๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑๓) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๔.การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร	(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕.การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน	(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	(๙) การจัดการศึกษา (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๔) การส่งเสริมกีฬา (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (๒๒) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์

ภารกิจ	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๖๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๖.การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม	(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถาน อื่นๆ (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๗.การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี		(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

จุดแข็ง (Streng : S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๓. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๔. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๕. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุม ในทุกด้าน
๖. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง
๗. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรยังขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ระหว่าง บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๔. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด
๓. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๔. องค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่สามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. การใช้ระบบสารสนเทศเข้าถึงใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานและการให้บริการ สะดวกและรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน
๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีการของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

คณะผู้บริหารตำบลห้วยแก้ว ได้ตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงมุ่งมั่นส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในทุกๆระดับ ทั้งการจัดการอบรมให้กับพนักงาน และจัดให้ไปอบรมกับสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนารูปแบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนารูปแบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นของงาน ปริมาณงาน และจำนวนของผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการบริหารงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

➤ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้พิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยได้วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต โดยให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังที่รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยภารกิจหลักที่ได้ดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้มีวิสัยทัศน์ “การศึกษาคู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง” จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลห้วยแก้วคือ การส่งเสริมการศึกษา การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

โดยสอดคล้องการพัฒนาคุณภาพของประชาชน เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กปฐมวัย เด็กที่อยู่ในวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพคงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๖ อัตรา ซึ่งต้องดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาให้แก่เด็ก รร.อนุบาล อบต.ห้วยแก้ว และศพด.ตำบลห้วยแก้ว ซึ่งต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา โดยการให้ความรู้ดูแลเด็กในชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยอัตราตำแหน่งมีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจ อำนาจหน้าที่หลัก คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา พนักงานครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ภารโรง เพื่อดำเนินการส่งเสริมการศึกษาตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการศึกษากับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัยการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนด นโยบายการวางแผนงานการมาปฏิบัติในการจัดการศึกษาเผยแพร่การศึกษาและและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ด้านการส่งเสริมการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานบริหารการศึกษา
- ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานกิจการโรงเรียน
- งานวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา

ฯลฯ

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. นักบริหารงานการศึกษา ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
๔. ครู ๗ อัตรา
๕. ผู้ช่วยครู ๑ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๕ อัตรา ซึ่งต้องดำเนินการจัดการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชนตำบลห้วยแก้ว โดยมีการปัจจุบันพื้นที่ตำบลห้วยแก้ว เป็นป่าชุมชนตำบลห้วยแก้ว แห่งแรกของประเทศไทย ที่มีพื้นที่ป่าชุมชนที่คนในท้องถิ่น ใช้ทรัพยากรจากป่าเพื่อการดำรงชีวิต เช่น การเก็บเห็ด หน่อไม้ ไม้ไผ่ ใบตอง และยังเป็นแหล่งต้นน้ำแม่ลายที่เป็นแหล่งน้ำที่ไหลไปยังเขื่อนแม่มอก ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของแหล่งน้ำในตำบลห้วยแก้วที่พื้นที่ใกล้เคียงในการใช้ประโยชน์จากน้ำ และประชาชนตำบลห้วยแก้วส่วนใหญ่ยังมีอาชีพเป็นเกษตรกร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้น้ำในปัจจุบัน โดยอัตราตำแหน่งมีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจ อำนาจหน้าที่หลักคือ หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว และคนงานทั่วไป เพื่อดำเนินการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามภารกิจหลักของอบต.ห้วยแก้ว

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคลของ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๑ งาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานบริหารงานทั่วไป

ฯลฯ

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
๓. นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ อัตรา
๖. คนงาน ๒ อัตรา

๓. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันกรอบ อัตรากำลัง จำนวน ๑๕ อัตรา ซึ่งต้องดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนตำบลห้วยแก้ว โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านอาชีพ การให้ความรู้ในด้าน ๆ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยอัตราตำแหน่งมีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจ อำนาจหน้าที่หลักคือ หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว และคนงาน เพื่อดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามภารกิจหลักของอบต.ห้วยแก้ว

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคลของ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขสุขและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๑ งาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานบริหารงานทั่วไป

ฯลฯ

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
๓. นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ อัตรา
๕. นักการภารโรง ๑ อัตรา
๖. คนงาน ๑ อัตรา

➤ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจหลัก ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ตามนโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ กองช่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ให้มีความสะดวก ครอบคลุมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง และการพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านด้านสาธารณสุขปโภค ด้านสาธารณสุขการ ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น
- นายช่างโยธา ปง./ชง.
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

๒. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ สำนักปลัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- ประชาชน ผู้ประกอบการ มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การบริการอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมและการให้บริการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐาน ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตรให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

กลยุทธ์ ๒.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการทางการท่องเที่ยวสร้างภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการตลาด

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

๓. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดความอุดมสมบูรณ์

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๓.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓.๓ พัฒนาตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

๔. ด้านการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นจะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๔.๑ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ สำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- การศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ คุณภาพชีวิตของประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างมี

คุณภาพ

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน ประชาชนได้รับการดำเนินการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

กลยุทธ์ ๕.๓ การยกระดับคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัด

กลยุทธ์ ๕.๔ การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬาการออกกำลังกาย และนันทนาการ

กลยุทธ์ ๕.๕ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน

กลยุทธ์ ๕.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ ๕.๗ ช่วยเหลือประชาชนที่เดือนร้อนทั้งด้านสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- ครู
- ผู้ดูแลเด็ก

๖. ด้านการด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยจะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือ สำนักปลัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- สามารถรับมือกับสาธารณภัยต่างๆ ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความสงบเรียบร้อยไม่มีปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหายาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบชุมชน สังคมที่ประสบผลสำเร็จ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๖.๑ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๖.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๖.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาอบายมุขและสิ่งเสพติด

กลยุทธ์ ๖.๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยแก่ชุมชน/ท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

๗. ด้านการบริหารจัดการ จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองคลัง และโดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์

- องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน การบริหารจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการจัดบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ เตรียมพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นเข้าสู่ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ ๗.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
- นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น
- นักวิชาการเงินและบัญชี
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

ตามปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ได้วิเคราะห์มาทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยแก้วสามารถจัดลำดับภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้มีวิสัยทัศน์ “การศึกษาคู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำ
เศรษฐกิจพอเพียง” จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลห้วยแก้วคือ การส่งเสริม
การศึกษา การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ภารกิจรอง

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ และกลุ่มอาชีพแต่ละกลุ่มพึ่งพาอาศัยกันได้
๘. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยวทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่และสำนึกและรักษาการใช้
ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดรายได้โดยไม่ทำลายธรรมชาติและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างหวงแหน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องจัดทำแผนให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตรากำลังเดือนและเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรองว่าคุณวุฒิ นั้นเป็นคุณสมบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๔) และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับหนังสือสำนักงาน กจ., กท., และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้บรรจุแผนรวมพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจเนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่ง เพื่อการบริหารจัดการ การรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งปัญหาของการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลได้จัดสรรให้มีจำกัด นโยบายการเพิ่มค่าครองชีพ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นแต่รัฐไม่สามารถจัดสรรวงเงินให้ตามนโยบายภารกิจที่มีมาก แต่ไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้ แนวทางในการแก้ไขปัญหา รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มขึ้นตามนโยบาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาตำบลห้วยแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้สอดคล้องกับภารกิจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๐ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๐ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>ปรับปรุงให้ เป็นไปตาม ประกาศ คณะกรรมการ กลางพนักงาน ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับ โครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล และ กิจการอัน เกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคลใน องค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ฯลฯ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๖ งานบริหารการศึกษา ๔.๗ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๘ งานกิจการโรงเรียน ๔.๙ งานวิชาการ ๔.๑๐ งานนิเทศการศึกษา ฯลฯ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ฯลฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
โรงเรียนอนุบาล อบต.ห้วยแก้ว								
(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว								
(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๕	๔๘	๔๘	๔๘	+๓	๐	๐	

** หมายเหตุ **

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐	๕๕,๘๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๕	นิติกร	ปก./ ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๔๘๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๑๙,๑๖๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๑๕,๒๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนด เพิ่มปี ๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๔,๐๓๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๔	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๖๖,๖๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๗,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๐,๖๒๐	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๒๑,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๖,๖๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๒๐	
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	โรงเรียนอนุบาล อบต.ห้วยแก้ว																			
๓๔	(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)		๑	-			๑	๑	๑	-	-	-								ว่างเดิม
๓๕	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
๓๖	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
๓๗	ครู		๑	-			๑	๑	๑	-	-	-								ว่างเดิม
๓๘	ครูผู้ช่วย		๑	-			๑	๑	๑	-	-	-								ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๐	ภารโรง		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว																			
๔๑	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-			๑	๑	๑	+๑	-	-								กำหนด เพิ่มปี ๖๗
๔๒	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
๔๓	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
๔๔	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๕	ผู้ช่วยครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-								

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด												
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๔๘	๓๕	๗,๘๗๘,๗๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๘	๔๘	๔๘	๓	๐	๐	๗๙๓,๘๐๐	๒๔๓,๔๘๐	๒๔๘,๖๔๐	๘,๗๕๒,๖๘๐	๘,๙๙๖,๑๖๐	๙,๒๔๔,๘๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๓๑๒,๙๐๒	๑,๓๔๙,๔๒๔	๑,๓๘๖,๗๒๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๐,๐๖๕,๕๘๒	๑๐,๓๔๕,๕๘๔	๑๐,๖๓๑,๕๒๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๓๙	๓๑.๗๐	๓๑.๐๓	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

๓๑,๐๘๐,๐๐๐

บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๓๒,๖๓๔,๐๐๐

บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

๓๔,๒๖๕,๗๐๐

บาท

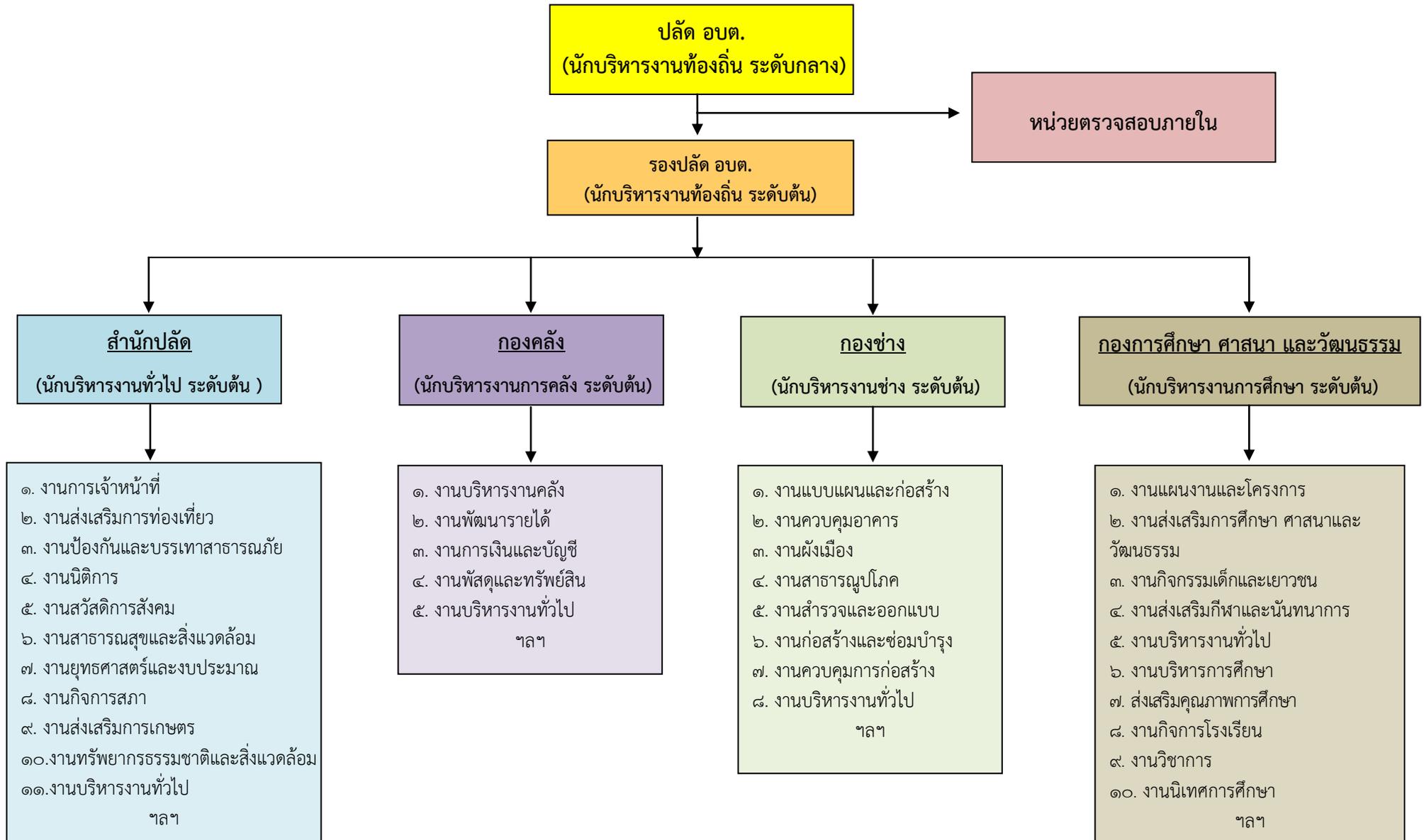
(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

***งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

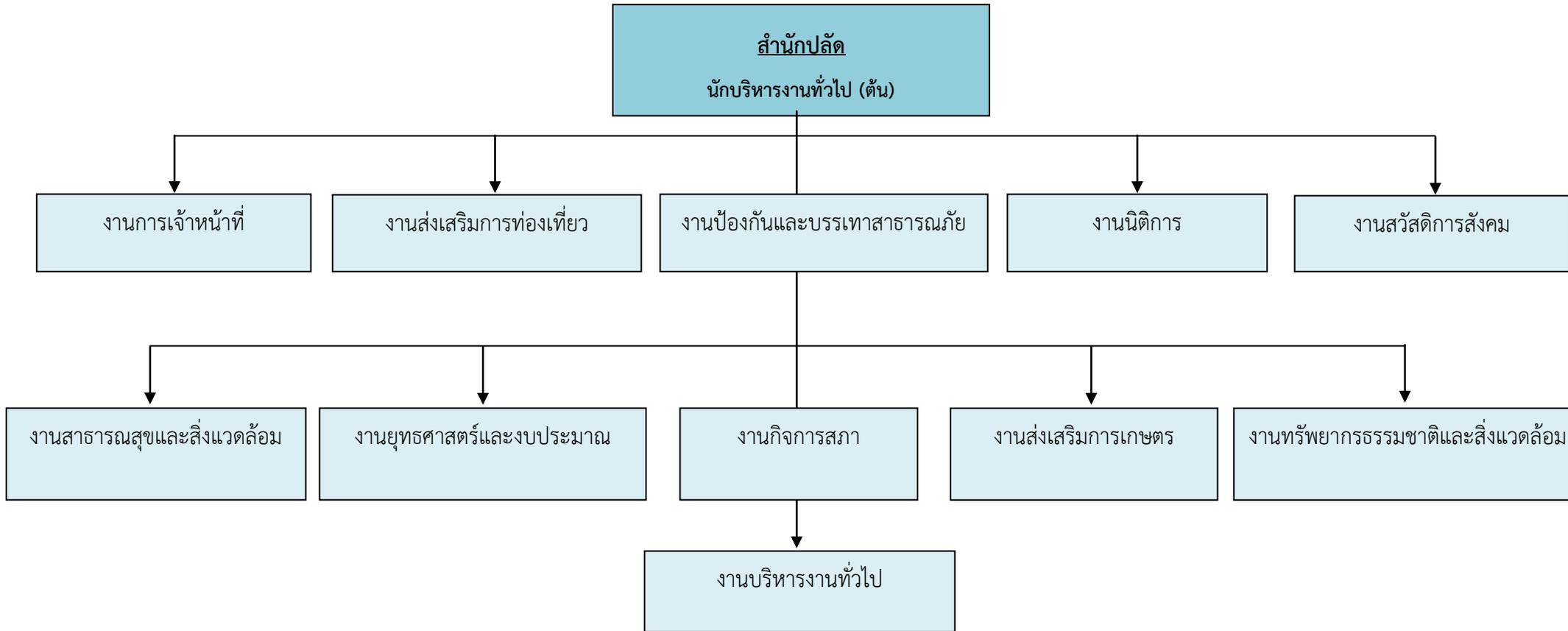
๒๙,๖๐๐,๐๐๐

บาท***

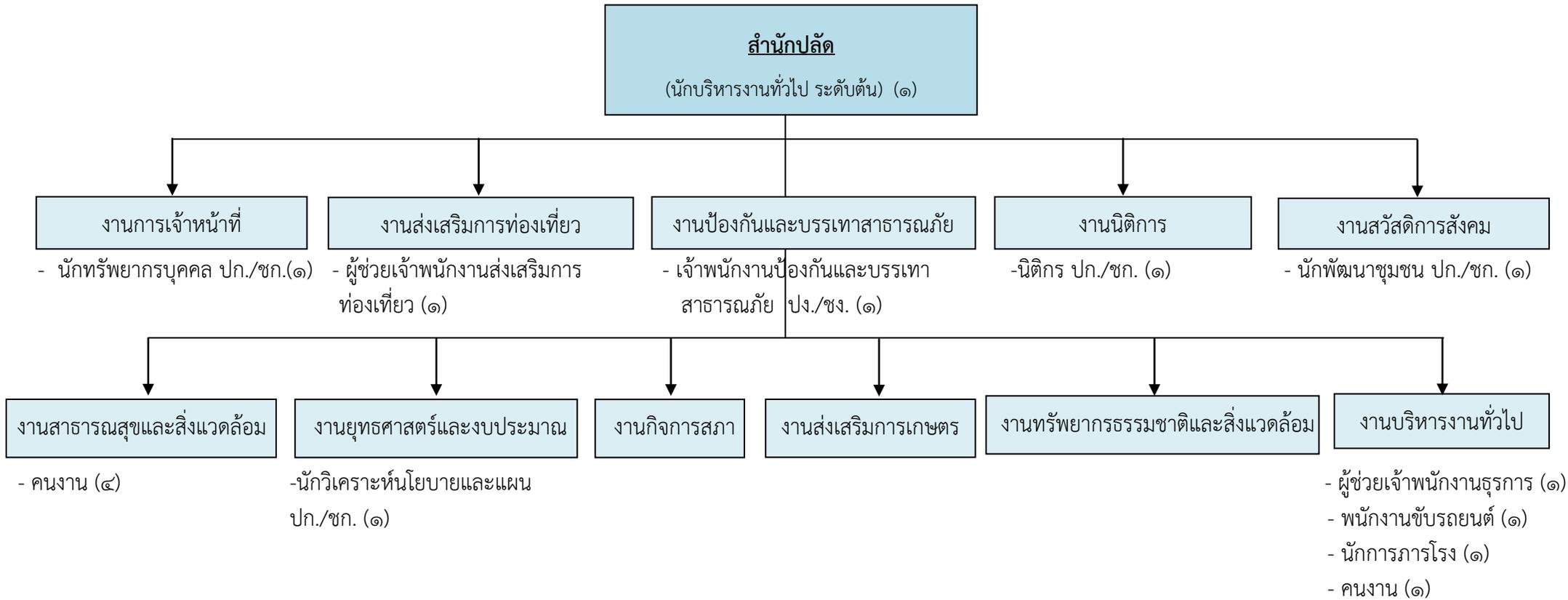
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด

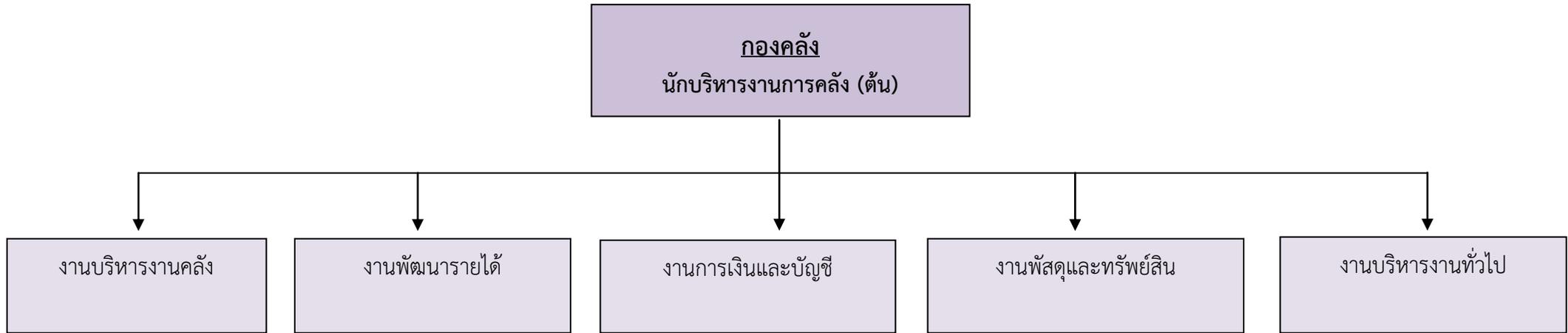


โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด

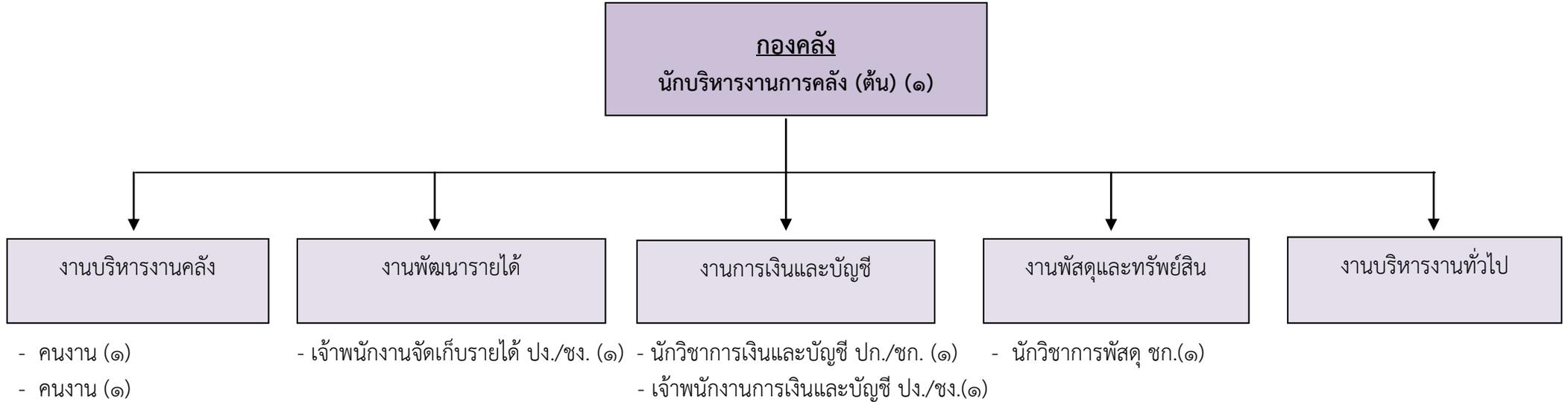


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	๓	๖	๑๕
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง

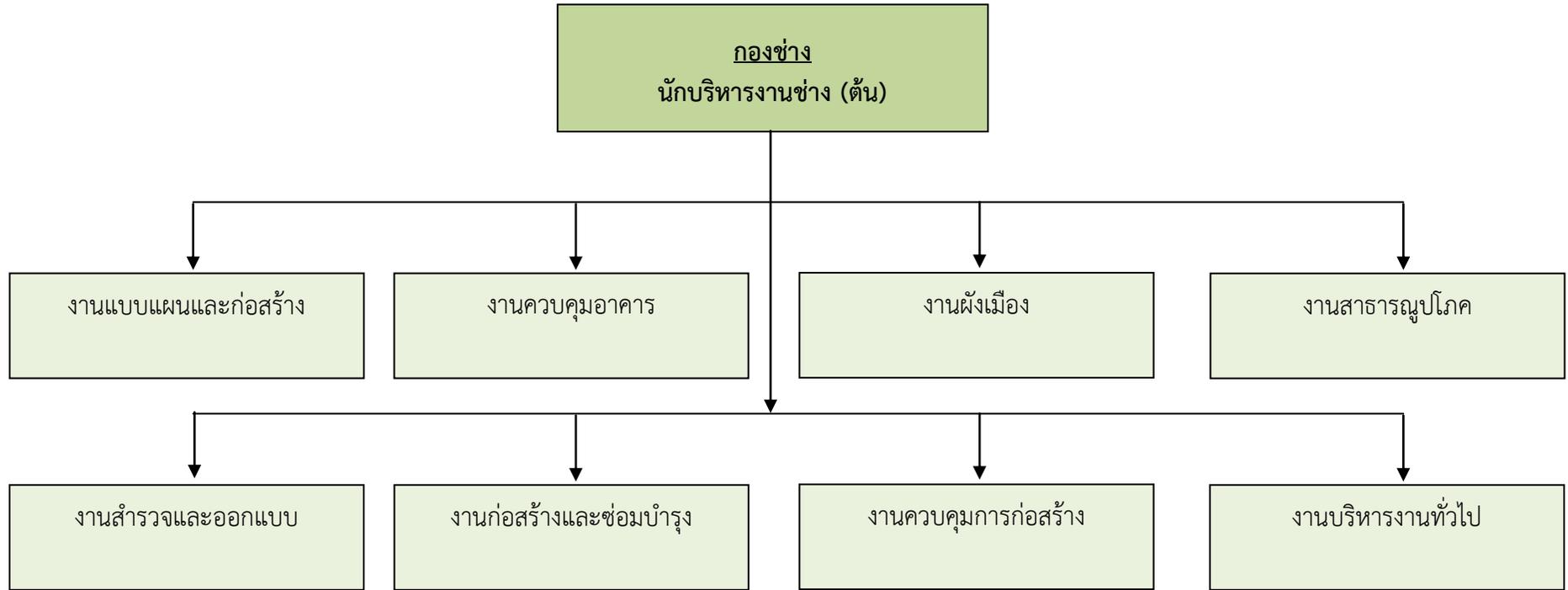


โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง

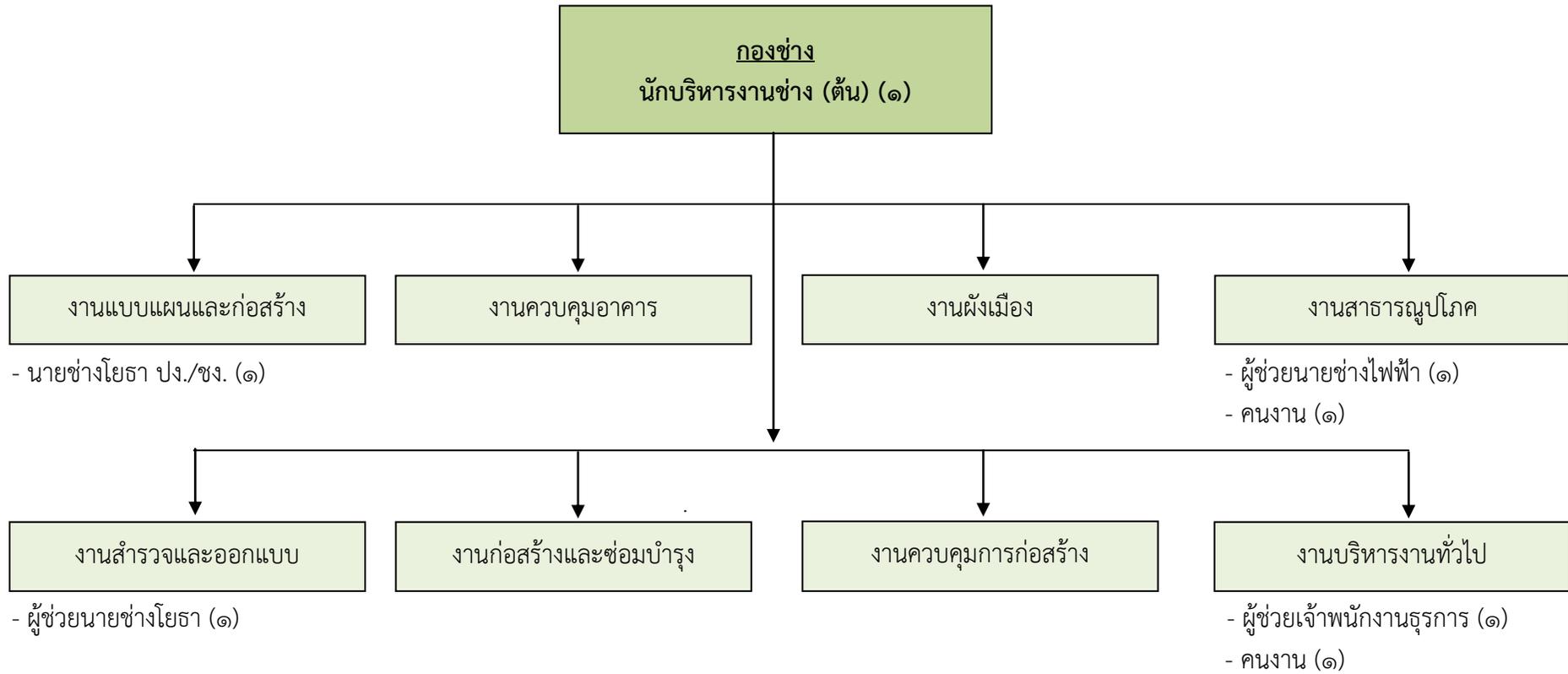


ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๕
ว่าง	-	-	-	ปก./ชก.		๑		ปง./ชง.		๑	-	-	-	๒

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง

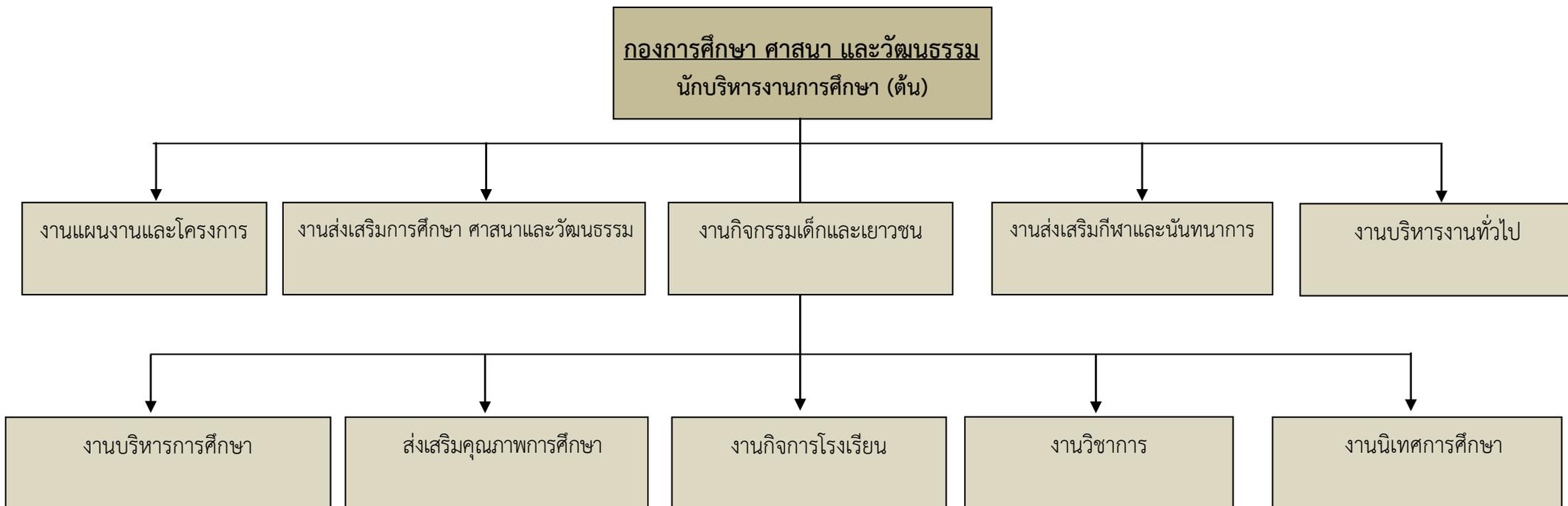


โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง

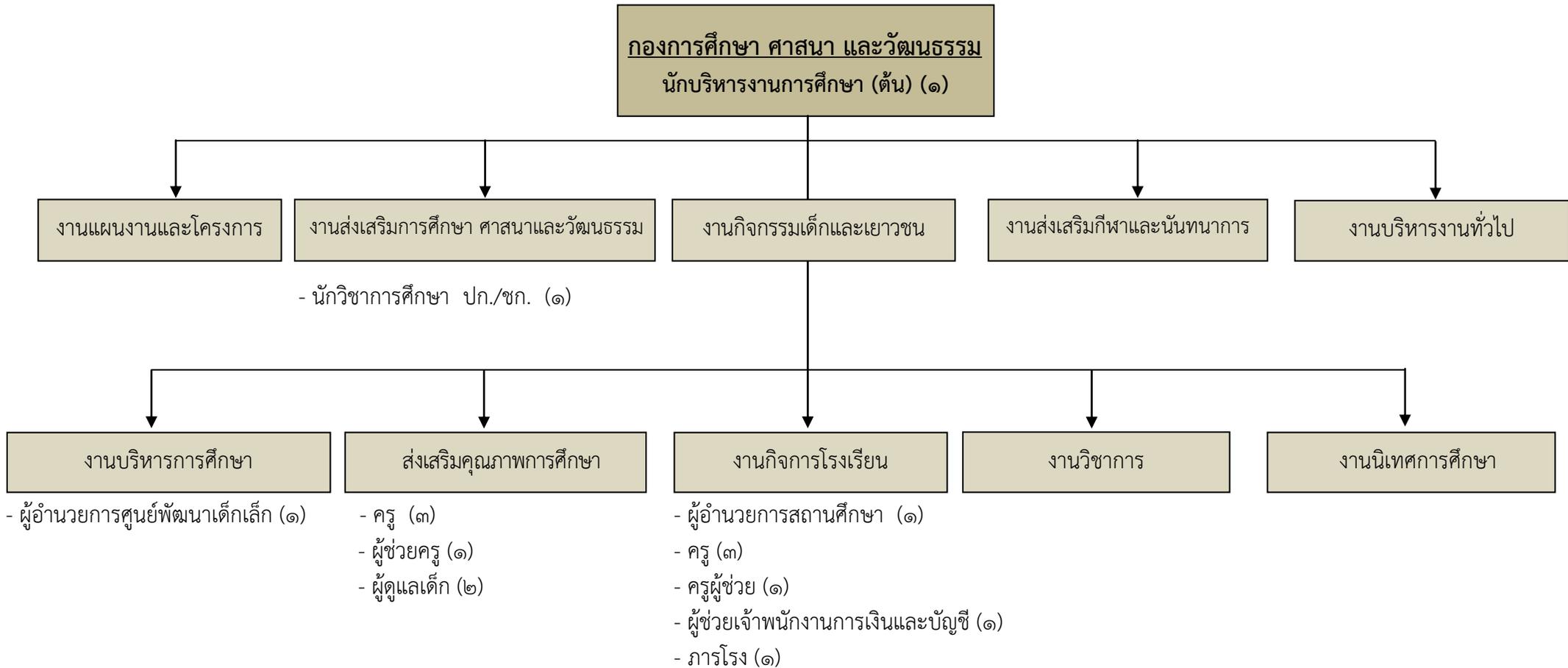


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	ปง./ชง.		๑	-	๑	-	๒

โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

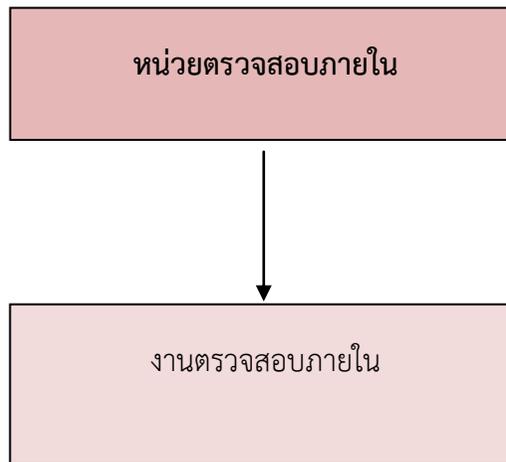


โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

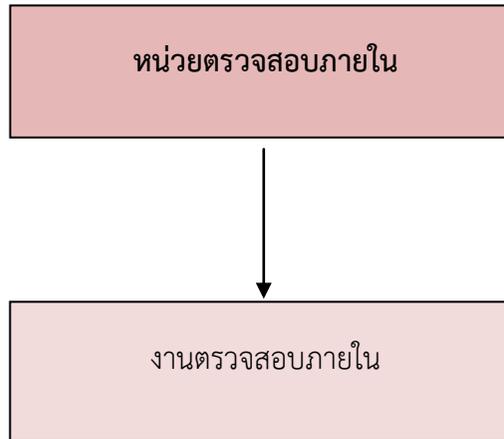


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๓	๒	-	-	๔	๑	๑๑
ว่าง	-	-	-	ปก./ชก.		๑		๓	-	๑	-	-	-	๕

โครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน



โครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	ปก./ชก.		๑		-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๑	นางปานิศา พรนิมิตร	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐ (๕๕,๘๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๓๘,๐๘๐
๒	นายธนิช ธนศิริโชติ	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐

สำนักปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นายจักรภพ เลหารอดพันธ์	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔	น.ส.ปิยะนุช ยะโส	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๕	นายณัฐฐ์ ศิริเทพ	น.บ.(นิติศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๖	น.ส.อนงค์ ปิยม	บ.บ.(การตลาด)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๗	น.ส.วารุณี ศรีทอง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นายจักรกฤษ มณีรัตน์	วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
พนักงานจ้าง												
๙	นายเศรษฐพัส เพียรปราบทุกข์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)	-	๑๘๒,๖๔๐ (๑๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๖๔๐
๑๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๑๒	นายมังกร กันทะพรหม	มัธยมปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	น.ส.นิภาวรรณ ปัญงษา	บธ.บ. (สถิติ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายอนุชา คำปา	มัธยมปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๑๕	นางทวินนท์ จันทร์สุวรรณ	มัธยมปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายพัฒนพงษ์ กันทวิ	มัธยมปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายพงศธร ยิ้มสุด	มัธยมปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑๘	น.ส.ชญญา ทิศเหนือ	บ.ท.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๑๙	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๐	น.ส.เกษร เสนาชีว	บ.ท.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๒๑	น.ส.รุ่งอรุณ ปิ่นแก้ว	บธ.บ. (บัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๒๒	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๒๓	น.ส.ภัทรมานรินทร์ โงะบุตรดา	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	-ว่าง-		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๒๕	นายธฤตบุพกร ปาลี	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๖	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๒๗	นายวุฒิชัย ไทยสมุทร	ปวส. (ไฟฟ้า กำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๗,๔๔๐ (๑๐,๖๒๐ x๑๒)	-	-	๑๒๗,๔๔๐
๒๘	นายโกคิน จิตตาทิพย์	ปวส.(การ ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
๒๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๓๐	นายประสงค์ จันทร์แก้ว	ปวส. (เกษตร กรรม ทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	น.ส.พรพิมล นาระดี	ปวส. (ช่างก่อ สร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	นายไมตรี แซ่ฉิน	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๑๓-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
๓๓	-	-	-	-	-	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
โรงเรียนอนุบาล อบต.ห้วยแก้ว												
๓๔	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๕	นางนิตา ทาเต็ง	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๘	ครู	คศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๘	ครู	คศ.๒	๓๙๐,๖๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๒,๖๐๐
๓๖	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๙	ครู	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๙	ครู	คศ.๑	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๗	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๐	ครู	ครูผู้ช่วย	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๘	น.ส.สุชาดา สุษะพรหม	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๑	ครู	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๑	ครู	คศ.๑	๓๒๔,๒๔๐ (๒๗,๐๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๒๔๐
พนักงานจ้าง												
๓๙	น.ส.จันจิรา ปิมสาร	ปวส. (การบัญชี)	๓๖๒๙-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทักษะ)	-	๓๖๒๙-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทักษะ)	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐
๔๐	นายเอนก ชติรัตน์	มัธยมปลาย	๑๖๙๙-๔	ภารโรง	-	๑๖๙๙-๔	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว												
๔๑	-	-	-	-	-	-	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๔๒	น.ส.อัญชลิกร พวงเรือนแก้ว	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๐	ครู	คศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๐	ครู	คศ.๒	๓๖๙,๗๒๐ (๓๐,๘๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๗๒๐
๔๓	นางสาวนิมิตา เมฆวงค์	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๑	ครู	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๑	ครู	คศ.๑	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๔	น.ส.อรนุช สุริยาพรชัย	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๒	ครู	คศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๒	ครู	คศ.๒	๓๕๒,๖๘๐ (๒๙,๓๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๔,๖๘๐
พนักงานจ้าง												
๔๕	นางสุภาพ ท้าวคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๖๙,๐๔๐ (๒๒,๔๒๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๐๔๐
๔๖	นางสนธยา กันจันะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๕,๖๔๐ (๑๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๖๔๐
๔๗	น.ส.ศรวิวรรณ นาระตะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๔๘	-ว่าง-	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแก้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึด หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบ การทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดย การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงในการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเอง ให้มีเอกภาพและสอรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกัน เอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะต้องอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอ ให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความ เสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนตนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาดังนี้

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนว ทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคของเทคโนโลยี หลายๆองค์กรได้ปรับเปลี่ยนโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น เครื่องช่วยในการทำงานก็ใช้เทคโนโลยีหลายรูปแบบในการทำงาน เช่นโปรแกรม Facebook ,Line , เป็นต้น ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ก็ได้นำเทคโนโลยีเหล่านี้มาช่วยในการทำงาน นำมาประยุกต์ใช้ในการใช้งาน มีเครื่องช่วยของแต่ละตำแหน่ง และใช้เทคโนโลยีค้นหาความรู้ นำมาปรับใช้ในการทำงาน

๑๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วพึงจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวมองการพัฒนาในทางบวกมิใช่เป็นการสูญเสียเพิ่มเติมต้นทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๒.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นนโยบายว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้าง ของผู้บริหารทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนสร้างแผนการพัฒนาดตนเองขึ้น

๑๒.๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทำได้หลายรูปแบบ ในทุกที่ ทุกเวลา มิใช่แต่รอโอกาสรับการอบรม

๑๒.๔ การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในแนวทางที่สนองเป้าหมายกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตอบรับกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ทันโลกทันเหตุการณ์

๑๒.๕ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเข้ากับการพัฒนาเพื่อความรวดเร็วถูกต้องและประหยัด เช่นระบบ Internet

๑๒.๖ การพัฒนาพึงทำทั้งแนวทางของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ให้เข้มแข็งแล้ว เป็นตัวคูณขยายผล (inside - out approach) มากกว่าที่จะนำ หรือเชื่อใจคนนอก(out - in approach) แต่เพียงลำพัง ที่อาจสร้างความไม่คุ้มค่าและแก้ไขปัญหาไม่ถูกจุด บางที่เรียกหา “ faith and fund ”

๑๒.๗ กำหนดทีม “ think - tank ” เพื่อศึกษาแนวคิดการบริหารเพื่อการพัฒนาของตะวันตก อาทิ การบริหารที่คำนึงถึงคุณค่า หรือ ค่านิยมการบริหารที่อิงสมรรถนะ การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารองค์ความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปรูปเป็นประเด็นที่เข้าใจง่ายแล้วเผยแพร่ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑๒.๘ การพัฒนาที่ถูกทางต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตและวิญญาณของคน ให้คิดเป็นทำชอบ คนเก่งแต่ฉ้อฉลเห็นแก่ตัวล้วนเกิดจากความบกพร่องที่มุ่งพัฒนาแต่สมอง

๑๒.๙ เน้นการประเมินการเรียนรู้ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นระยะ ว่ามีผลต่อการปรับปรุงงานและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใด คุ้มค่าหรือไม่

๑๒.๑๐ สนับสนุนบรรยากาศการเจรจาพาที การคิดใคร่ครวญหลังการปฏิบัติระหว่างสมาชิก (after action review) เพื่อให้ได้ตามสิ่งที่พูดและสัญญากับประชาคมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะใช้แนวทางรูปแบบการประกันคุณภาพพนักงาน ซึ่งมี ๔ องค์ประกอบ คือ

- (๑) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๒) การประเมินคุณภาพพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจากผลปฏิบัติงาน
- (๓) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- (๔) การตอบแทนและยกย่อง

ซึ่งระบบการประกันคุณภาพจะต้องอาศัยการจัดการให้ ๔ องค์ประกอบนี้ประสานงานกันอย่างเป็นระบบวงจร

๑๒.๑๑ การพัฒนาข้าราชการจะต้องถือว่าอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ตลอดช่วงอายุของการทำงาน การพัฒนาอาจจะกระทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ การเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือ การศึกษาต่อในระดับสูง

ขึ้น ดังนั้นการพัฒนาจะต้องมีค่าใช้จ่าย แม้การศึกษาด้วยตนเองก็ต้องเสียค่าตำราและอุปกรณ์ หรือ สิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จะต้องจัดสรรงบประมาณในอัตราเฉลี่ยร้อยละ ๕ - ๑๐ ของ งบประมาณเดือนตลอดปีเป็นค่าการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งอาจจัดสรรเป็น “ คุปองพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ” อนึ่ง ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไม่มีความจำเป็นต้องตั้งหน่วยงานพัฒนา แต่ควรกระจายการพัฒนาไปตาม หน่วยงานต่าง ๆ และใช้การจัดจ้างเอกชน สถาบันการศึกษาและสมาคม / มูลนิธิช่วยพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตามความเหมาะสม

๑๒.๑๒ การประเมินคุณภาพข้าราชการจากผลงาน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการประกันคุณภาพพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในการประเมินคุณภาพจะต้องอาศัยคณะกรรมการซึ่งมีบุคคลภายนอกมาร่วม เป็นกรรมการ ไม่ควรจัดการประเมินคุณภาพพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยการทดสอบความสามารถเพราะ อาจจะไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานจริง

๑๒.๑๓ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะต้องเป็นไปตามผลการประเมินคุณภาพ ถ้าผลการประเมินผลงานแสดงถึงคุณภาพที่ดีของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ก็ควรพิจารณาเพิ่มหน้าที่ หรือ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ถ้าผลการประเมินไม่เป็นที่น่าพอใจควรแนะนำให้กลับไปพัฒนาใหม่และยังไม่ปรับตำแหน่ง หน้าที่ หากไม่สามารถพัฒนาได้ก็ควรแนะนำให้ย้ายไปทำหน้าที่ที่ถนัดกว่าหรือชักชวนให้เลือกการเกษียณก่อนอายุ เป็นต้น

๑๒.๑๔ การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วน ตำบลและลูกจ้าง ที่มีคุณภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม การตอบแทนควรเป็นการ ปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สมกับคุณภาพและผลงาน การยกย่องให้รางวัลเกียรติยศ และการเชิดชูเกียรติ เพื่อให้เป็นแบบอย่างของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่มีคุณภาพและมีผลงาน ก็จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในอาชีพ ระบบการตอบแทนและยกย่องจะต้องมีวิธีการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสังคม และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ยังใช้แนวทางอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างอีก ดังต่อไปนี้

๑.ให้มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของราชการใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓.ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔.ให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศและการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เห็นสมควร กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแก้ว เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอัน ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังนี้ (ในภาคผนวก)

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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