

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการดำรงตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้มีการวางแผนการใช้อัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๔๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๕๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๕๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง.....	๖๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง.....	๖๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๘๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๘๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๙๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๙๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๑๐๑

### ภาคผนวก

- ประกาศ อบท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี.(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	
- ประกาศ อบท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	
- ประกาศ กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	
- คำสั่ง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๒๐
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๒๑
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม.....	๑๒๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๒๓
- บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๔๑
- ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๑๔๓
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๔๔

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้**  
**อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี และสามารถสนองนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ที่สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

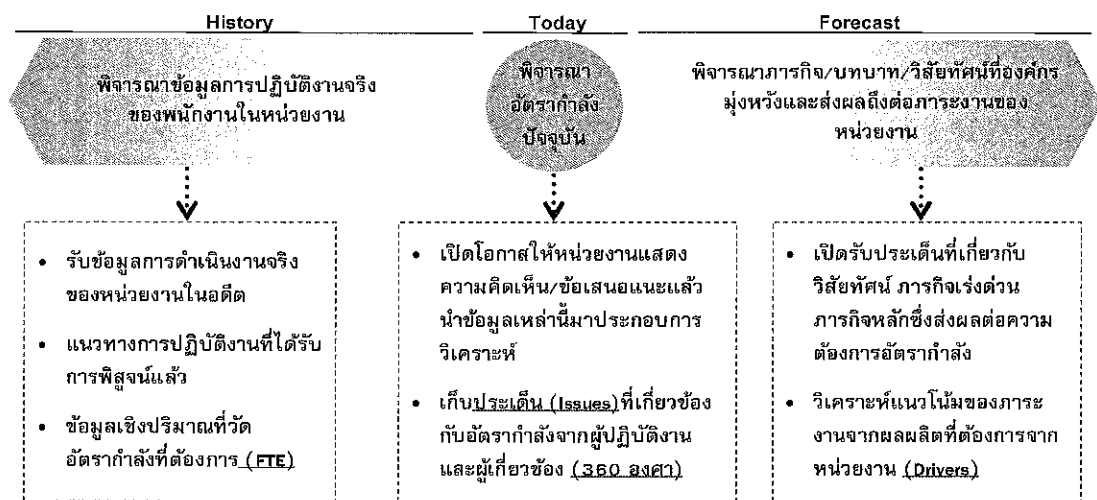
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษาฯ ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ พัสดุ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

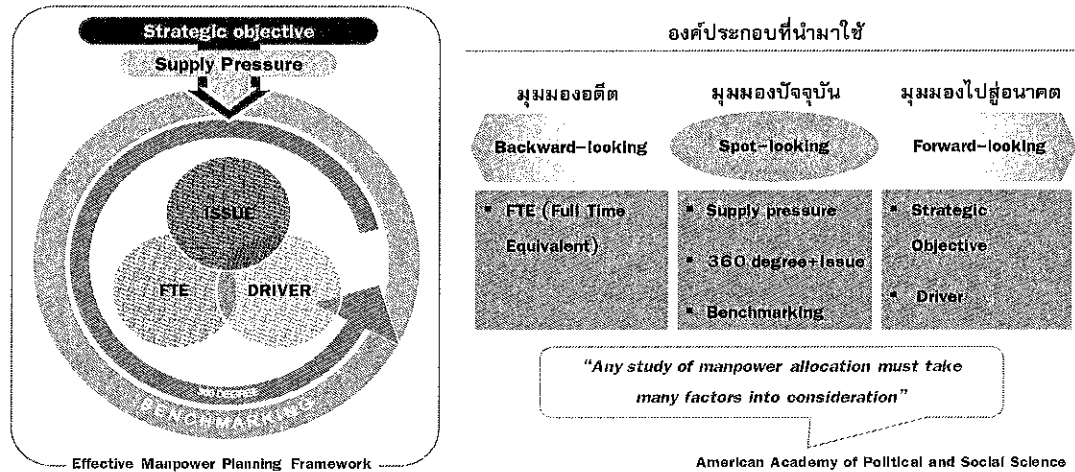
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นที่ “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้าน ด้านนิติการ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติกร กฎหมาย ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในตอนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสิ่งสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ตามจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

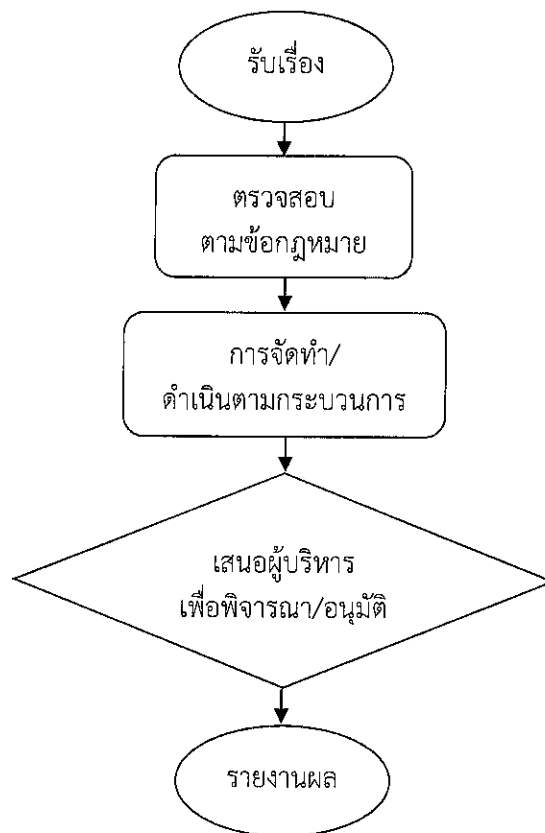
ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เพื่อประกอบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### ๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
๑. ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๑. ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา
๒. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๒. ควบคุมดูแลและดำเนินการอนุมัติ อนุญาตเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา
๓. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๓. ควบคุมดูแลและดำเนินการอนุมัติ อนุญาตงานสวัสดิการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา
๔. งานการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม สัมมนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของทุกสำนัก/กองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๔. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์
๕. งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๕. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย การดูแลรักษาความสะอาด อย่างถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์
๖. งานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย การดูแลรักษาความสะอาดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๖. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)  
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)

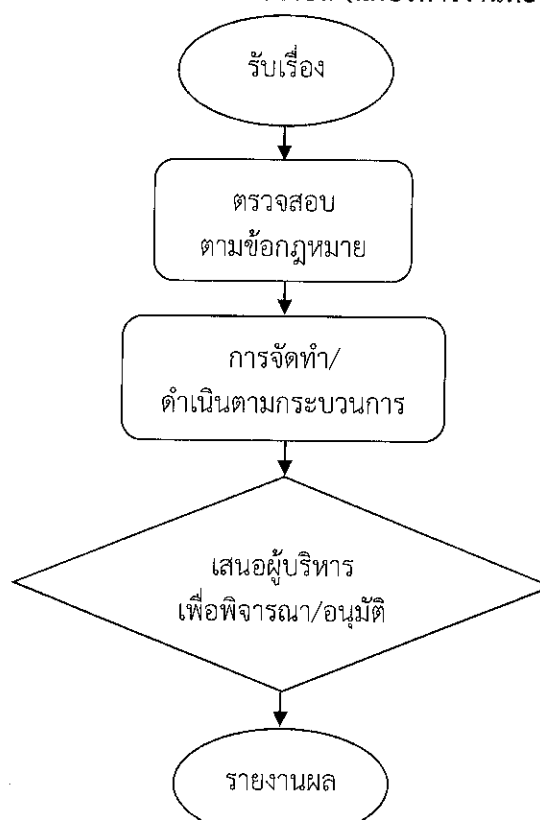


## ๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>๑. ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p> <p>๒. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p> <p>๓. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p> <p>๔. งานการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม สัมมนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของทุกสำนัก/กองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p> <p>๕. งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p> <p>๖. งานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย การดูแลรักษาความสะอาดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p>	<p>๑. ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา</p> <p>๒. ควบคุมดูแลและดำเนินการอนุมัติ อนุญาตเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา</p> <p>๓. ควบคุมดูแลและดำเนินการอนุมัติ อนุญาตงานสวัสดิการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา</p> <p>๔. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>๕. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย การดูแลรักษาความสะอาด อย่างถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา</p>

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)



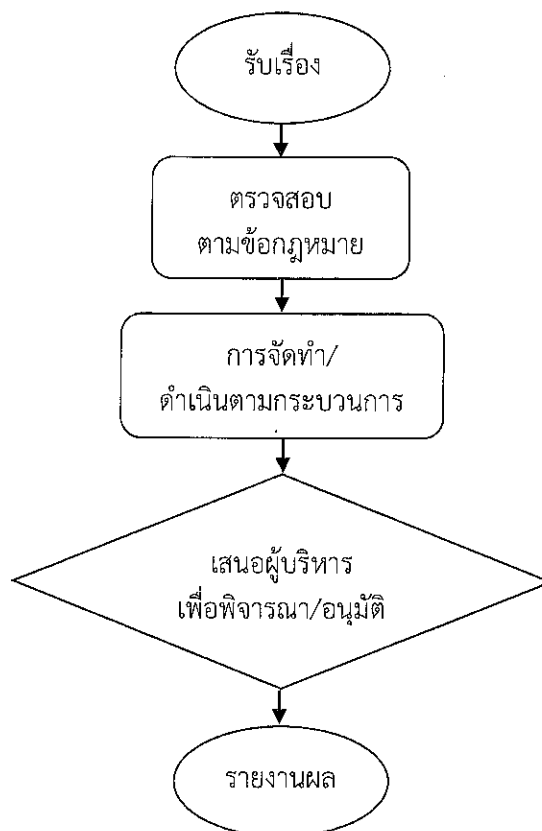
## ❖ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยไคร้	๑. ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา
๒. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง ต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยไคร้	๒. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลให้แล้วเสร็จทันเวลา
๓. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยไคร้	๓. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสวัสดิการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา
๔. งานการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม สัมมนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำพนักงานจ้างของสำนักปลัด	๔. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากร อย่างถูกต้องตามระเบียบ
๕. งานการวางระบบควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยไคร้	๕. ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากร อย่างถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

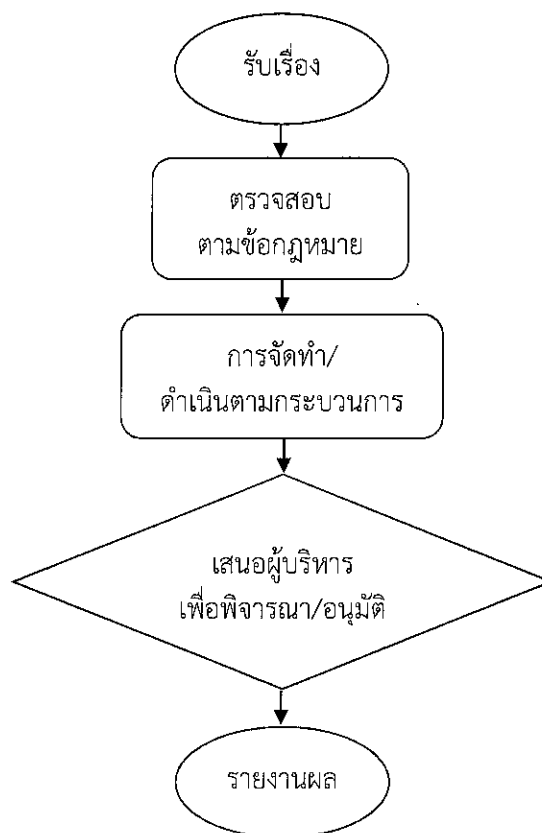


## ๒. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. ตรวจสอบและพิจารณากลับกรอง ความเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการต่าง ๆ ๒. จัดทำแผนการดำเนินงาน แผนงานบริหารงานทั่วไป และแผนงานสาธารณสุข ๓. งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร ๔. งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. งานส่งเสริมการเกษตร ๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. ตรวจสอบและพิจารณากลับกรองเอกสารถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา ๒. จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต. ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทันเวลา

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป



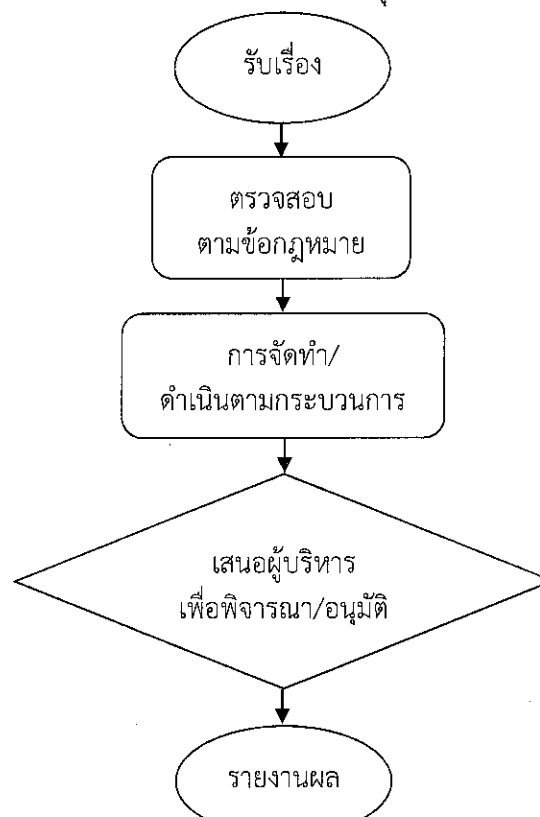


## ๓. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>๑. งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชฯ ต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒. งานทะเบียนประวัติ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคนภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้</p> <p>๓. งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p> <p>๔. การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำทุกคน</p> <p>๕. การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๖. การจัดทำทะเบียนคุมการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ</p> <p>๗. งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบอินเตอร์เน็ต</p> <p>๘. งานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</p>	<p>๑. จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทันเวลา บันทึกเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทันเวลา</p> <p>๓. จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทันเวลา</p> <p>๔. จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทันเวลา</p> <p>๕. ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๖. บันทึกเป็นปัจจุบัน</p> <p>๗. จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบทันเวลา และเหมาะสมกับฐานะทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

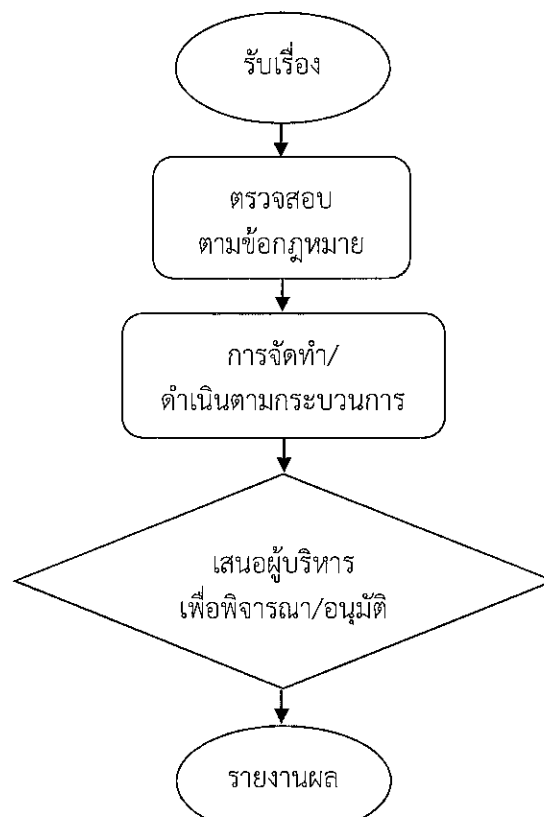


## ๔. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. งานจัดทำแผนการพัฒนารองการะบบการดำเนินงานส่วนตำบล และแผนพัฒนาประจำปีต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๑. รวบรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา
๒. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติมงานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณต่าง ๆ	๒. รวบรวมเอกสารเพื่อจัดทำเทศบัญญัติ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
๓. งานพิจารณาโครงการ/กิจกรรมที่จะขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๒. ประสานงาน ดำเนินการขออนุมัติ ได้ทันตามระยะเวลา
๔. งานด้านวิชาการ ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	๓. จัดทำโครงการ/กิจกรรม ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
๕. จัดทำรายงานการออนไลน์ โอนเพิ่ม งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔. ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตามระยะเวลา
๖. จัดทำรายงานการออนไลน์ โอนเพิ่ม งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๕. จัดทำรายงานถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา
๗. บันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan)	๖. บันทึกข้อมูลถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา
๘. บันทึกข้อมูลระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-laas)	๗. บันทึกข้อมูลถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

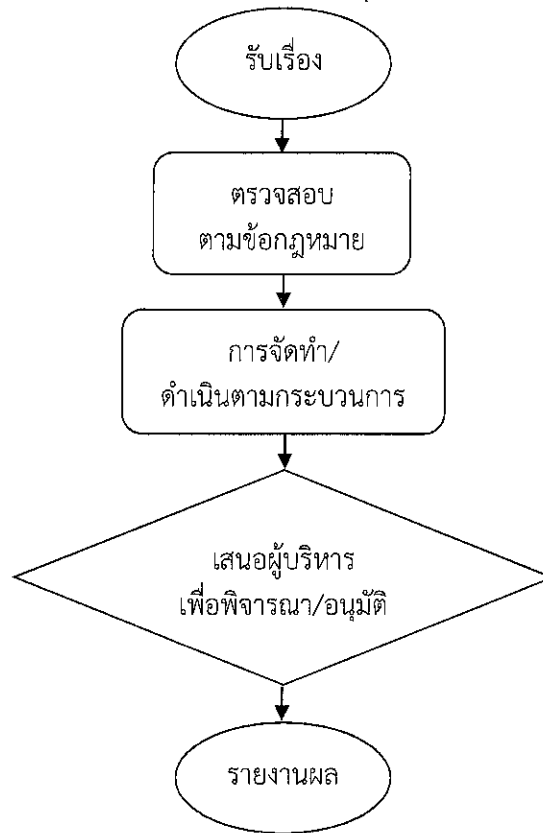
## ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน



## ๕. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>๑. งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน</p> <p>๒. ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ</p> <p>๓. งานแสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน</p> <p>๔. ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน</p> <p>๕. ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการ</p> <p>๖. งานพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๗. อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร</p> <p>๘. งานด้านการช่วยเหลือและสงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ</p> <p>๙. งานด้านการลงทะเบียนผู้สูงอายุ และการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ</p> <p>๑๐. งานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จปฐ./กชช. ๒ ค.</p> <p>๑๑. งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาครอบครัว เยาวชน และชุมชน</p>	<p>๑. รวบรวมเอกสาร เพื่อจัดทำแผนงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>๒. ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๓. ประสานงาน อย่างถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๔. ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๕. ประสานงาน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๖. ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๗. ประสานงาน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๘. ประสานงาน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๙. ประสานงาน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p> <p>๑๐. รวบรวมเอกสาร บันทึกข้อมูลถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันตามระยะเวลา</p> <p>๑๑. ประสานงาน ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ</p>

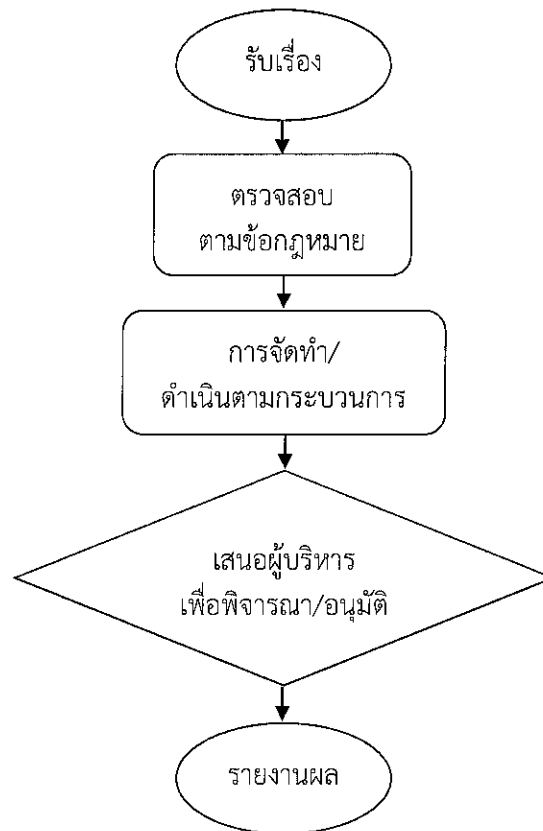
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)  
ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน



## ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒. ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพ ประชาชนในพื้นที่ ๓. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในพื้นที่เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาสาธารณภัย ๔. เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับ ความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ๕. รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์ สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือบรรเทาเหตุ เบื้องต้น	๑. การรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และดำเนินการแล้ว เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ๒. มีการเตรียมความพร้อมเพื่อช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย ๓. มีการเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ สาธารณภัยต่าง ๆ อยู่เสมอ ๔. การรับแจ้งเหตุสาธารณภัย การสำรวจพื้นที่ และการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับดี

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)  
 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

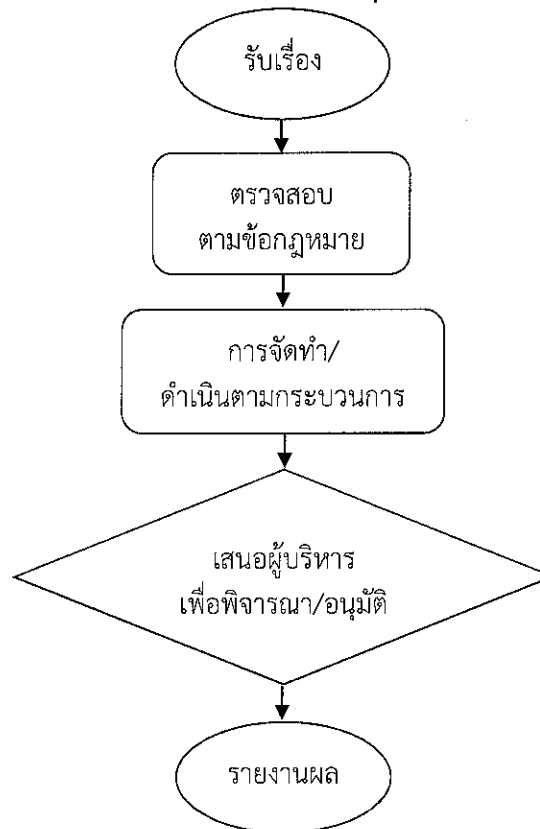


## ๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค ๒. ร่างโต้ตอบ ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูลและสถิติที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค ๓. เก็บ พิมพ์ คัดสำเนา หนังสือและเอกสารราชการ ๔. งานทำคำสั่งประกาศและข่าวประชาสัมพันธ์ ๕. งานรับคำร้อง ตรวจสอบข้อมูลและงานยื่นคำร้องต่าง ๆ ๖. การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสารและจัดบันทึก รายงานการประชุม	๑. การปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ การจัดพิมพ์ หนังสือ ร่างโต้ตอบ รวบรวมข้อมูล จัดทำคำสั่ง ประกาศ รับเรื่อง ตรวจสอบ และรายงานเป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาตามที่กำหนด และสามารถรายงานข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการได้ทันระยะเวลาที่กำหนด

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ



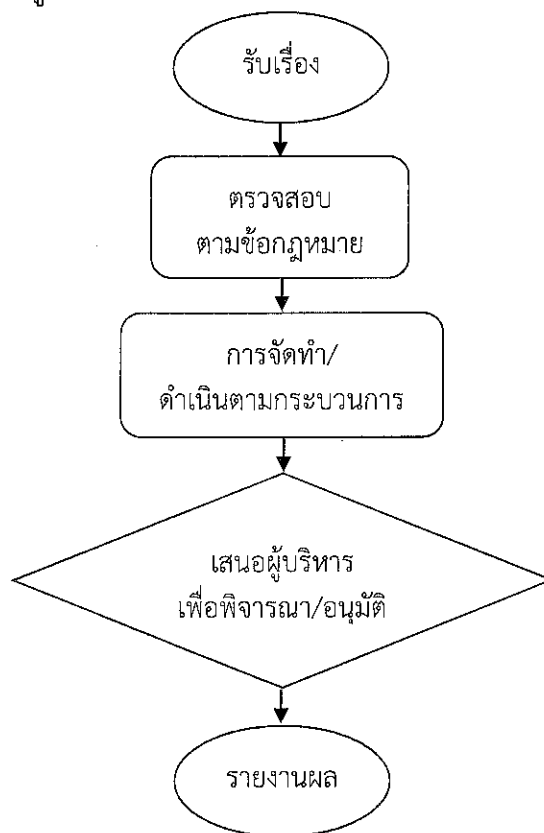
❖ กองคลัง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. งานการเงิน ๒. งานการบัญชี ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔. งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๕. งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. จัดทำงบการเงิน ๒. จัดทำงบบัญชี ๓. งานตรวจสอบทะเบียนและทรัพย์สินขององค์กร ๔. งานจัดเก็บรายได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา ๕. ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)

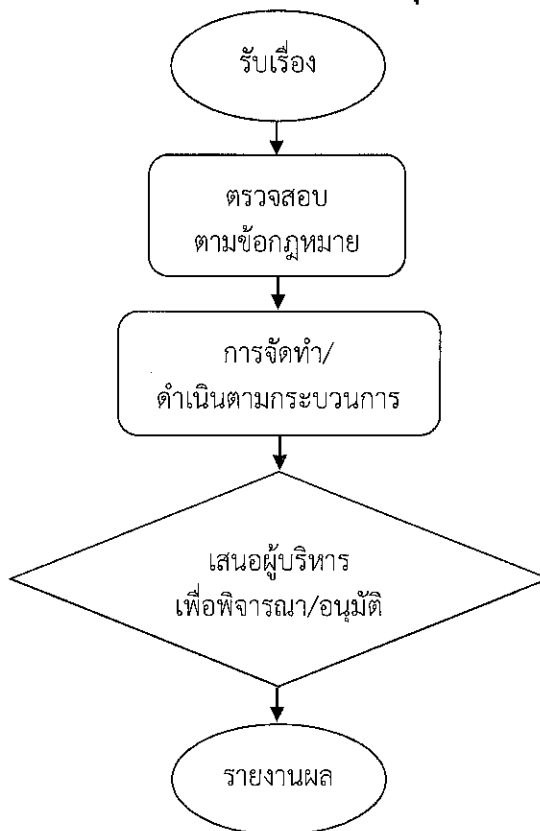


๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคาและ e-Auction ๒. ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ ๓. ดูแลและบำรุงรักษา ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ติดต่อประสานงานผู้ขาย ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรม กับองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ๒. ดำเนินการจัดเก็บพัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา ๓. ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ๔. ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ



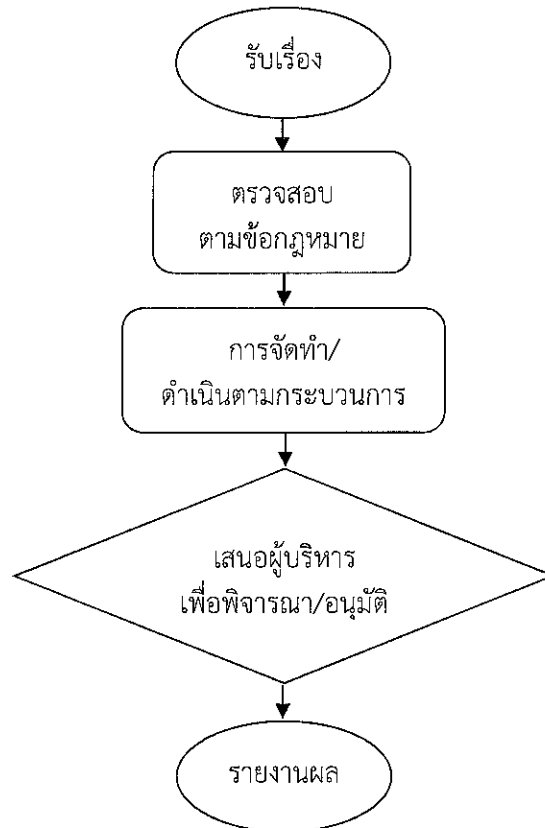


๓.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. จัดทำคำสั่งเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้ที่ทำทุกสิ้นปีงบประมาณ ๒. สำรอง รับแบบแสดงรายการภาษีทุกประเภท ๓. ทำการเจาะปุ๋ยใบเสร็จรับเงิน พร้อมรายงานการใช้ใบเสร็จรับเงินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๔. จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ ๕. เขียนใบเสร็จรับเงินทุกประเภท พร้อมจัดทำใบนำส่งเงินต่อนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นประจำทุกวันเมื่อมีการรับเงิน ๖. จัดทำแบบ ภ.บ.ท ๕ , ภ.บ.ท ๑๐ , ภ.บ.ท ๑๔ ๗. จัดทำใบอนุญาตกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พร้อมรับชำระเงิน ๘. ประเมินภาษีและติดตามทวงถามเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี	๑. ดำเนินการจัดจัดเก็บได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ๒. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ๓. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ๔. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ๕. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ๖. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ๗. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ๘. ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้



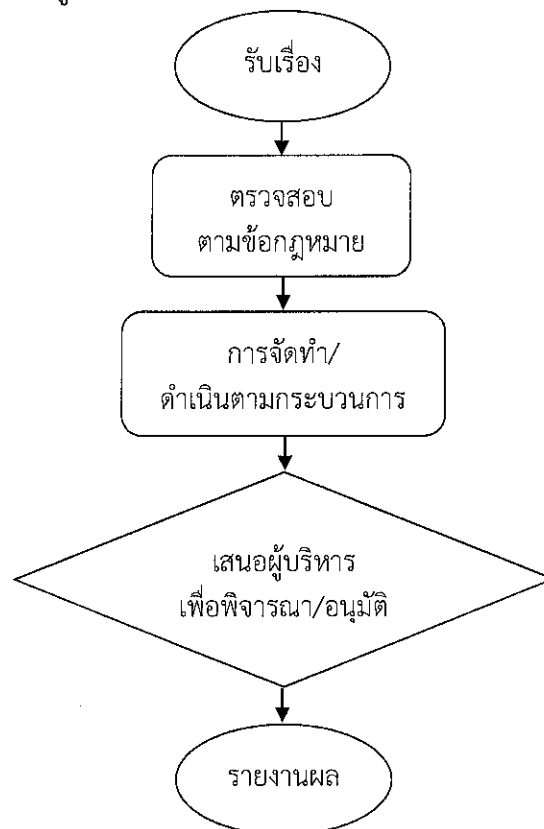
## ❖ กองช่าง

## ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา ตรวจสอบงานโยธา ตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สำรวจและทดสอบวัสดุ ๒. ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ๓. รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญาฯ ให้บริการ ตรวจสอบแบบรูปและรายการ ๔. เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับ อนุญาตปลูกสร้าง ๕. ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ๖. ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ๗. ประเมินผล และ แก้ไขปัญหาขัดข้อง ในหน่วยงาน	๑. ดำเนินการควบคุมดูแลเกี่ยวกับการก่อสร้าง ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ ทันเวลา ๒. ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระเบียบ ทันเวลา ๓. ดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุม ได้ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระเบียบ ทันเวลา ๔. ดำเนินการ ชี้แจง ตรวจสอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระเบียบ ทันเวลา ๕. ประสานงาน วางแผน ดำเนินการ ได้ทันตาม ระยะเวลา ๖. ดำเนินการ ชี้แจง ตรวจสอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระเบียบ ทันเวลา ๗. ดำเนินการประเมินผล แก้ไข ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระเบียบ ทันเวลา

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

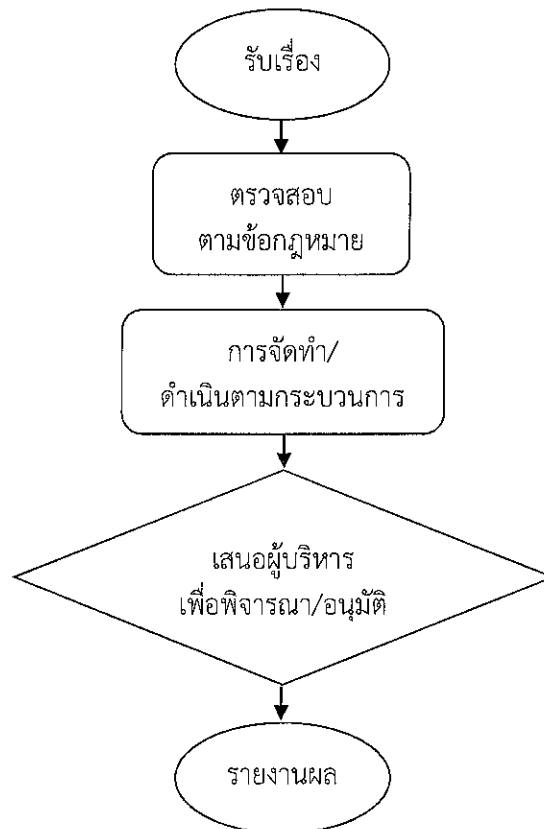


๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ๒. ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชา ช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง ๓. ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคา วัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้ เป็นราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง ๔. ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจ การจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย	๑. ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สามารถ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ๒. ดำเนินการได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา ๓. ดำเนินการประมาณราคาต่าง ๆ ได้ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ๔. ดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

ตำแหน่ง นายช่างโยธา



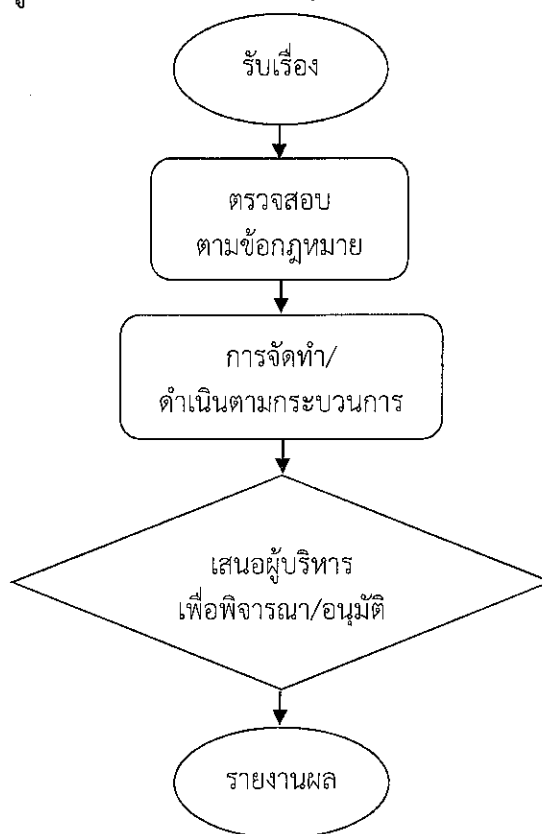
❖ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

## ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน ๔. งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำ โครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)

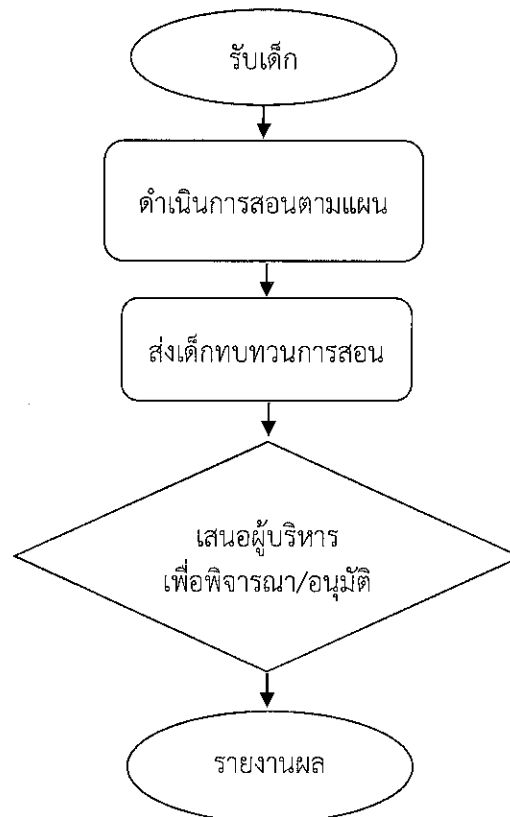


## ๒. ตำแหน่ง ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
ดูแลบุคลากรและการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้ อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด ปฏิบัติหน้าที่ในการ อบรมเลี้ยงดู จัดกิจกรรมและประสบการณ์ เพื่อให้เด็ก ปฐมวัยมีพัฒนาการทุกด้านเหมาะสมกับวัยและเตรียม ความพร้อมให้แก่เด็กในการเข้ารับการศึกษาภาค บังคับต่อไป	ดำเนินการสอนตามแผนการสอนได้ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง ครู



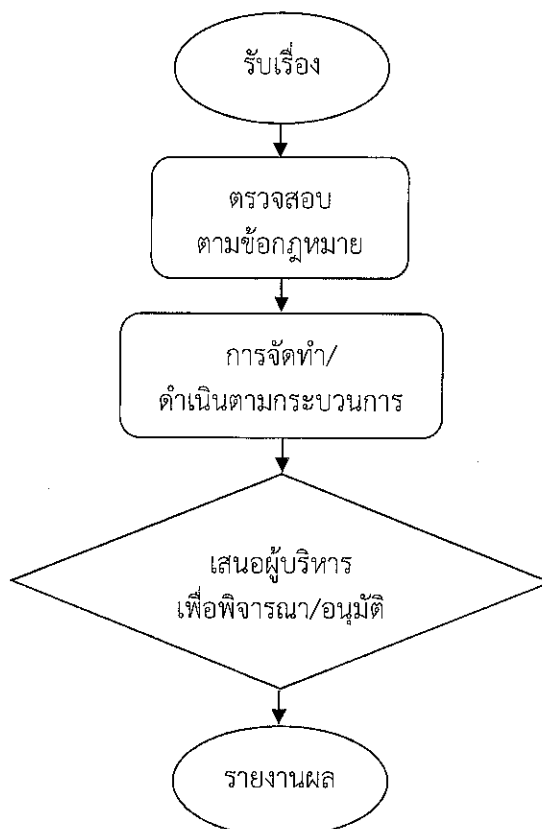
## ❖ หน่วยตรวจสอบภายใน

## ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๔. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด	๑. มีการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาและพัสดุและทรัพย์สินเป็นปัจจุบัน ๔. ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินจากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความคุ้มค่า ๕. ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

## กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

## ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน



### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ 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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงยังไม่มีการศึกษาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าองค์กรจะยังไม่มีข้าราชการสูงอายุแต่ก็ต้องเตรียมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแนวทางปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รองนายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย ซึ่งองค์การบริหารส่วน ตำบลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ใน ลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่ มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต่ำ)	๑	-			
<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต่ำ)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต่ำ)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	๑	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	-	๑	นักวิชาการเกษตร ปก.	๑	-
			นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	-
			เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	-	๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๒	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงาน	๒	-	คนงาน	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	ภารโรง	๑	-
<b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b>					
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป					
นักจัดการงานทั่วไป ชพ.	-	๑			
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	-			
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑			
<b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b>					
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่					
นักทรัพยากรบุคคล ชพ.	-	๑			
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-	๑			
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑			



อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
คนงาน	-	๑			
<b>กองช่าง</b>			<b>กองช่าง</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	๑
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
คนงาน	๑	-			
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>			<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑			
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้</b>			<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านด้าย</b>		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑
ครู คศ.๑	๒	-	ครู คศ.๑	๒	-
ครูผู้ช่วย	-	๑			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	-
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>			<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	-
<b>รวม</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๗</b>	<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๔</b>
<b>รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้</b>	<b>๓๕</b>		<b>รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.บ้านด้าย</b>	<b>๓๑</b>	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๓๒.๕๐ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๒ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๖ ๒๕,๑๐๐,๐๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๖ ๓๒,๐๐๐,๐๐๐.- บาท		

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-			
<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	๑	นิติกร ชก.	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	-	๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก.	๑	-
			เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชง.	๑	-
			<b>ลูกจ้างประจำ</b>		
			พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงาน	๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	พนักงานดับเพลิง	๔	-
			<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>		
			หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
			นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	-
			นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-	๑
			<b>ลูกจ้างประจำ</b>		
			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
			คนงาน	๓	-
<b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b>					
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป					
นักจัดการงานทั่วไป ชพ.	-	๑			
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	-			
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑			
<b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b>					
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่					
นักทรัพยากรบุคคล ชพ.	-	๑			
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-	๑			
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑			

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	๑	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	
			เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงาน	-	๑	คนงาน	๓	-
<b>กองช่าง</b>			<b>กองช่าง</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	-
			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๑	-
			<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>		
			หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
			คนงาน	๑	-
			<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>		
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			สัตวแพทย์ ชง.	๑	-
			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
			คนงาน	๑	-

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
			ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		
			ลูกจ้างประจำ		
			พนักงานขับรถยนต์ (รถแทรกเตอร์)	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานประจำรถขยะ	๒	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
			คนงาน	๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	-
			โรงเรียนเทศบาลตำบลห้วยไคร้		
			ผู้อำนวยการโรงเรียน (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	-
			ครูผู้ช่วย	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ภารโรง	๑	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยไคร้		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑
ครู คศ.๑	๒	-	ครู คศ.๒	๑	-
ครูผู้ช่วย	-	๑	ครู คศ.๑	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑
รวม	๑๘	๑๗	รวม	๕๕	๓
รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้	๓๕		รวมอัตราทั้งสิ้นของ ทต.ห้วยไคร้	๕๘	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๔.๐๒๔ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๕ หมู่บ้าน		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๖ ๒๕,๑๐๐,๐๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๖ ๔๗,๐๐๐,๐๐๐.- บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย และเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับ เลียยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๓.๒.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๒.๙ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห่วยไคร้ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และส่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วน ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการ ที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

###### ข้อมูลประวัติความเป็นมา

ตำบลห้วยไคร้ เป็นตำบลที่แยกออกจากตำบลโป่งผา ซึ่งได้ตั้งชุมชนเมื่อประมาณ ๑๐๐ กว่าปีที่ผ่านมามีน้ำไหลออกจากลำห้วย แล้วมีต้นไคร้ซึ่งเป็นไม้ยืนต้นขึ้นเต็มไปหมดชาวบ้านจึงเรียกที่บริเวณนี้ว่า “ห้วยไคร้”

###### ข้อมูลสภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตั้งอยู่พิกัด NC ๙๓๘๔๐๗ สูงจากระดับน้ำทะเล ๓๘๖ เมตร เลขที่ ๙๕ หมู่ ๔ บ้านฮ่องแฮ ตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย อยู่ห่างจากอำเภอแม่สาย ๒๕ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงรายประมาณ ๔๕ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ (จำนวน ๓,๖๓๗ แห่ง) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ง ลงวันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

###### อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย  
 ทิศใต้ ติดกับตำบลแม่ไร่ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย  
 ทิศตะวันออก ติดกับตำบลบ้านด้าย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย  
 และตำบลแม่คำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย  
 ทิศตะวันตก ติดกับตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลักษณะภูมิประเทศ มีพื้นที่ ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๓,๓๓๑.๒๕ ไร่ พื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีภูเขาเป็นแนวสลับซับซ้อนทางทิศตะวันตก (เพื่อภูเขาตอยนางนอน และตอยตุง)

###### ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๒,๙๘๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๔๗๔ คน หญิง ๑,๕๐๘ คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๓	สันยาว	๒๘๑	๒๘๖	๕๖๗	๒๔๙
๔	ฮ่องแฮ	๒๐๔	๒๐๙	๔๑๓	๒๐๘
๕	สันตันปุย	๔๘๗	๔๕๕	๙๔๒	๒๘๓
๖	ศาลาเชิงตอย	๑๐๒	๑๒๖	๒๒๘	๘๘
๘	สันลิตไม้	๑๖๖	๑๗๓	๓๓๙	๑๕๒
๙	ฮ่องแฮใหม่	๒๐๖	๒๒๔	๔๓๐	๑๙๐
๑๑	ห้วยไคร้เหนือ	๒๘	๓๕	๖๓	๒๙
	รวม	๑,๔๗๔	๑,๕๐๘	๒,๙๘๒	๑,๑๙๙

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ คือ **“สังคมการเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน คุณภาพชีวิตที่ดี สิ่งแวดล้อมดี พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและประเพณีวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่น พัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นสร้างเข้มแข็งให้ชุมชนทั้งด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา บนพื้นฐานของความสมดุล และความสอดคล้องกับท้องถิ่น ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นตามแนวทฤษฎี เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างสังคมคุณภาพเพื่อให้เป็นชุมชน ที่น่าอยู่ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพ การจัดลำดับปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบล ห้วยไคร้เป็นเมืองน่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนา (STRATEGY)**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี

#### **เป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา**

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
  ๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรให้เพียงพอ
  ๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง สร้างสังคมเกษตรกรรมปลอดภัยและยั่งยืน
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
  ๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น
  ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นแบบพอเพียงลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
  ๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ทุกคนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
  ๒. เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงเกษตร การสนับสนุนการบริหารจัดการขยะภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
  ๑. เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการเฝ้าระวัง การควบคุมโรค การสนับสนุนสังคมสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม  
 ๑. เพื่อส่งเสริมการศึกษาภายในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การศาสนา การสืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการทำงานด้านพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่น ๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

#### ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น
(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคอนกรีตเสริมเหล็ก หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่าง ๆ สิ่งก่อสร้างในฉก.ป.น.ส.น. ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม	- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว - ส่งเสริมการสหกรณ์ - ส่งเสริมเยาวชน สตรี
(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุ น. อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ - การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา และวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น - โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) - โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ - โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาถิ่น ฯลฯ - สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ
(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- เพื่อพัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด - ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ - ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

### กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
  - ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
  - ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
  - ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว
  - ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
  - ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
  - ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุข
  - ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพ
  - ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
  - ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศึกษา
  - ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาการศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
  - ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงาน

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
  - ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
  - ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม
  - ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
  - ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
  - ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
  - ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
  - ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาวะ
  - ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศึกษา
  - ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
  - ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาด้านการเกษตร การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## การวิเคราะห์สภาพปัญหา

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๒๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึง และใช้ประโยชน์ร่วมกันของสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ประเภทต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้ดำเนินการไป ทั้งนี้ประชาชนเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนยังไม่ได้รับผลลัพธ์จากการพัฒนาเท่าที่ควรและอีกส่วนหนึ่งยังไม่มีส่วนใช้ หรือเข้าถึงโครงการต่าง ๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณที่จำกัดในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานประเภทต่าง ๆ อาทิ ถนน อาคาร ระบบประปา ฯลฯ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกที่เพียงพอ

๒. ปัญหาของภาคประชาชนบางส่วนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน การพัฒนาหมู่บ้านในบางครั้งไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีงบประมาณที่ค่อนข้างน้อยอยู่แล้ว หากประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมมาก จะสามารถประหยัดงบประมาณส่วนนี้ได้และนำไปสู่การดำเนินการในโครงการใหญ่ ๆ ได้ เช่น การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะหรือหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน สามารถบริหารจัดการได้ภายในหมู่บ้านโดยไม่ต้องรอ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นำงบประมาณเข้าไปดำเนินการ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

#### นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่าง ๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคม และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๒. ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้น้ำที่มีคุณภาพที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การผลักดันโครงการ แผนงานต่าง ๆ ที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ซึ่งเป็นโครงการที่มีลักษณะต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทางหลวง ฯลฯ ในการพัฒนาทางบก ทางเท้า ทางน้ำ ในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนได้

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร อาทิ ทำนา ทำไร่ ทำสวน (ผลไม้) เลี้ยงสัตว์ ปลูกกอก รับจ้างทำงานการเกษตร รายได้ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับ การกำหนดราคาจากทางรัฐ หรือกลไกของตลาด ประชาชนไม่มีโอกาสมีส่วนในการกำหนดราคาขาย ทำให้ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมีหลายด้าน อาทิ

๑. ประชาชนมีหนี้สินภาคครัวเรือนมาก สืบเนื่องจากการกู้ยืมเพื่อลงทุนทำการเกษตร เช่น การกู้ ธกส. สหกรณ์ฯ เพื่อลงทุนทำนา

๒. ประชาชนไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการสร้างพลังอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า การเกษตรได้ ประชาชนต้องต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือกลไกด้านราคาในตลาดการค้า จึงทำให้ผลผลิต ที่ผลิตได้นั้นไม่มีความแน่นอนว่าจะสามารถขายได้ในการใดในช่วงเวลานั้น ๆ มีความเสี่ยงต่อทั้งการ ได้กำไรและการขาดทุน

๓. การส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ โดย อบต. ที่ดำเนินการไปประสบผลสำเร็จน้อย ประชาชนไม่สามารถนำไปขยายผลได้เท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาด้านการตลาด เช่น การส่งเสริมอาชีพการ ทำอาหารไทย การประดิษฐ์ดอกไม้เย็บบัว เป็นต้น

จากสภาพปัญหาทางด้านเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

### นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ ครอบครัวยุ และท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือ และผลิตภัณธ์ สามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าให้สูงขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายใน จังหวัด และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## ๓. ด้านสังคมและการสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นสังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมชนบท มีวิถีการดำเนิน ชีวิตที่เรียบง่าย แต่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ จึงไม่สามารถเลี่ยงปัญหาทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นคล้าย ๆ ชุมชน เมืองในบางเรื่องได้ อาทิ

๑. ปัญหายาเสพติด ซึ่งระบาดในทุก ๆ พื้นที่ กลุ่มเสี่ยงมีทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชนภาค แรงงาน ซึ่งมีโอกาสทำให้ประชาชนเข้าไปเสพ หรือค้าได้

๒. ปัญหาครอบครัว จากสภาพเศรษฐกิจถดถอยทำให้แรงงานบางส่วนต้องเดินทางเข้าไป ทำงานในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ภูเก็ต ฯลฯ ทั้งลูก ให้ผู้เป็นปู่ย่าตายายเลี้ยงในพื้นที่ ทำให้เด็ก เหล่านี้ขาดการอบรมเลี้ยงดูจากผู้เป็นพ่อแม่ ขาดความรักความอบอุ่นซึ่งควรเป็นไปตามวัยของเด็กอาจจะ ส่งผลต่อปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมาได้

๓. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่มีที่สิ้นสุด ได้ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ยานพาหนะ อินเทอร์เน็ต ติดต่อสื่อสารกันด้วยเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เทคโนโลยีเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยหนึ่งในการใช้ชีวิตและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและการพัฒนาความรู้ นอกจากคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าที่ทำลายเซลล์สมองให้ต้องพัฒนาแล้วยังส่งผลต่อสุขภาพและลดสมาธิในการเรียน ควรตระหนักถึงข้อดีข้อเสียให้มาก ปรับเปลี่ยนการใช้โทรศัพท์ให้เหมาะสม เพราะกลุ่มวัยรุ่นเป็นกลุ่มประเมินสำคัญที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าของประเทศได้

จากสภาพปัญหาทางด้านสังคมและการสาธารณสุข ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

#### นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุข

๑. พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๒. สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ลานกีฬาต้านยาเสพติด การส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเยาวชนในการป้องกันยาเสพติดภายในท้องถิ่น

๓. การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสพภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่น ๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพกำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๔. ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๕. ส่งเสริมและผลักดันให้มีสถานบริการสาธารณสุขใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สำเร็จ ทั้งรูปแบบสถานีอนามัย หรือศูนย์บริการสาธารณสุขรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง

๖. พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการควบคุมโรคระบาดจากกุง การควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

#### ๔.ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้พยายามส่งเสริมกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมมาตลอด อาทิ การจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ประชาชนในการตรวจรับงานจ้างโครงการต่าง ๆ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีการตระหนักรู้และให้ความสำคัญในฐานะผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นเท่าที่ควร ประชาชนยังคงรอให้ภาครัฐดำเนินการต่างๆให้มากกว่าริเริ่มดำเนินการด้วยตนเอง

๒. การสร้างกลุ่มพลังมวลชนในพื้นที่เพื่อทำงานให้แก่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยากลำบาก ขาดความรู้สึกร่วมกันคิดในเรื่องจิตสาธารณะ หรือจิตอาสา เช่น การอบรม อปพร. การรวมกลุ่มของเด็กและเยาวชน การร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาหมู่บ้านโดยไม่ต้องพึ่งพา อบต.



๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างต่าง ๆ จำนวนน้อย ดังนั้นแนวทางแก้ไขต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคประชาชนในการดำเนินการโครงการพัฒนา ต้องการการมีส่วนร่วมมาก แต่ปัจจุบันประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการร่วมดำเนินการน้อย ประชาชนยังคงเห็นควรว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นควรเป็นผู้ดำเนินการต่างๆ มากกว่า จึงทำให้ต้องใช้งบประมาณในเกือบทุก ๆ เรื่องจึงจำเป็นต้องพัฒนาการสร้างการมีส่วนร่วมให้มากกว่าที่เป็นอยู่

จากสภาพปัญหาหาด้านการเมืองการบริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

#### **นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๓. บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

#### **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว**

๑. การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะ หรือ การคัดแยกขยะ เนื่องจากปัจจุบันปัญหาขยะทวีความรุนแรงของปัญหามากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องแบกรับภาระการเก็บขนขยะเพื่อนำไปทิ้งเพิ่มขึ้น ซึ่งหากประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักจึงจำเป็นอย่างยิ่งแล้วจะสามารถปริมาณขยะได้มาก เพราะหากประชาชนสามารถคัดแยกขยะอย่างเป็นระบบแล้ว ท้องถิ่นจะมีปริมาณขยะน้อยและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลงด้วย

๒. การท่องเที่ยวที่ขาดการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญหาหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

##### **นโยบายด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว**

๑. บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด และการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสงกรานต์และนมัสการพระธาตุดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้น พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค ตามหลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยวิเคราะห์การดำเนินการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การสาธารณสุข
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ทั่วถึง หมู่บ้านมีน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีลำห้วยฮ่องไธ้ และลำห้วยแม่ไร่ไหลผ่านในเขตตำบลห้วยไคร้

**จุดอ่อน**

บางส่วนในพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ประปา รางระบายน้ำ ถนนส่วนใหญ่ก่อสร้างมาเป็นเวลานานปัจจุบันเกิดการชำรุด ประสบปัญหาการใช้ไฟฟ้าเกินจำนวนที่กำหนด

**โอกาส**

หน่วยงานอื่นได้เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณ

**อุปสรรค**

การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของไฟฟ้าทำให้ต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการอุดหนุนแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขตไฟฟ้า

ขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะการพังทลายของดินทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหาย

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลชุมชน การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต****จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

**จุดอ่อน**

กลุ่ม องค์กรในชุมชนมีจำนวนมาก บางกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐล่าช้า ไม่มีแหล่งงานสำหรับคนหนุ่มสาวโดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษา ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ อีกทั้งจำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณในการช่วยเหลือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ และประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งยังเป็นพื้นที่ล่อแหลม เนื่องจากอยู่ใกล้กับชายแดน ไทย - พม่า และกลุ่มชนเผ่าเป็นเส้นทางขนส่งยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

## โอกาส

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้ ทั้งยังมีหน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานหารวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต อบต.

## จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีหลักการดำเนินงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงานเป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

## จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

## โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสดูความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดทำแผนพัฒนา และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่กำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

## จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ลำไย , ลิ้นจี่ , สับปะรด และยังมีพระบรมธาตุเจ้าตอยตุ้ง และวัดน้อยซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านศิลปกรรมไทย ทางด้านสถาปัตยกรรม

## จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาวางงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

## โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

## อุปสรรค

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

### จุดแข็ง

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังอยู่ในสภาพที่ดี เพราะได้รับการอนุรักษ์ ปกป้อง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ ปลูกหญ้าแฝกอย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชน เยาวชน

### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังมีปัญหาด้านการกำจัดขยะซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากใช้วิธีเผาขยะ ทำให้เกิดมลภาวะทางอากาศ นำขยะไปทิ้งในพื้นที่สาธารณะ หรือทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ในช่วงฤดูน้ำหลากทำให้น้ำไหลไม่สะดวก

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องของการจัดเก็บขยะ และการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการปฏิบัติการสูงและที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ไม่มีพื้นที่ในการจัดเก็บขยะ

### โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้อย่างคุ้มค่าแล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่โดยเฉพาะระดับปฐมวัย และปัจจุบันศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่สายได้เปิดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และยังมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้ และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

โรงเรียน วัด และสถานทีราชการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใช้ประกอบกิจกรรม นันทนาการบางประเภท นอกเวลาเรียน นอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนบทบาทหน้าที่หลักของพื้นที่ อันเป็นการเพิ่มความผูกพันระหว่างประชาชนและเจ้าของสถานที่ และเกิดความสะดวกสำหรับประชาชน จะได้เข้ามาใช้บริการบ่อยครั้ง

**จุดอ่อน**

ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่าประถมศึกษา ทำให้เยาวชนที่ต้องการศึกษาในระดับที่สูงกว่าชั้นประถมศึกษา ต้องเดินทางไปใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ตำบลอำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน ตัวเมืองเชียงราย ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นมีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษายังไม่เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและภารกิจหน้าที่หลายด้าน

**โอกาส**

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา

การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ในเกณฑ์ต่ำ

#### โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

#### อุปสรรค

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ



## ในการนี้สามารถนำมาสู่การวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

### จุดแข็ง (STRENGTHS)

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีศักยภาพ ทั้งการปลูกข้าว ทำสวนผลไม้ต่างๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นสังคมชนบท ที่มีความปลอดภัย เป็นชุมชนน่าอยู่
- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ส่วนมากรู้จักรักสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- เป็นสังคมที่ผูกพันกับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีงาม
- เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นเครือญาติกัน ผูกพันกันภายในหมู่บ้าน มีการช่วยเหลือกัน

### จุดอ่อน (WEAKNESSES)

- ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย
- การศึกษาของท้องถิ่นอยู่ในภาวะค่อนข้างวิกฤต ประชาชนส่วนมากส่งลูกหลานเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษานอกพื้นที่ เช่น โรงเรียนมานิตวิทยา โรงเรียนในตัวจังหวัด เช่น สันติวิทยา เชียงราย วิทยาคม ทำให้โรงเรียนในเขต อบต. คือ โรงเรียนบ้านฮ่องแฮ่ โรงเรียนบ้านสันยาว สันลิดไม้ มีนักเรียนเข้าเรียน น้อยลงทุกปีทำให้อาจจะส่งผลต่อการยุบโรงเรียนได้หากปัญหานี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข
- ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรด้านต่างๆ ที่มีความเข้มแข็งมีการทำงานที่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการบริหารจัดการภายในชุมชน ที่ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ในการเข้าร่วมการระดมความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ไม่มีการบังคับใช้ข้อบัญญัติฯ ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับมลภาวะเป็นพิษที่เกิดจากสถานประกอบการเลี้ยงสัตว์ภายในหมู่บ้าน
- ไม่มีการบริหารจัดการการคัดแยกขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่น

### โอกาส (OPPORTUNITIES)

- สภาพภูมิศาสตร์ ที่เป็นเขตเศรษฐกิจการค้าชายแดน เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การนำนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงนำการพัฒนาท้องถิ่นให้พัฒนาอย่างยั่งยืน
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนจากการระดมความคิดเห็นของเจ้าของพื้นที่ที่ต้องการร่วมคิดร่วมพัฒนาอย่างแท้จริง
- แนวโน้มการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น การกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นยังคงมีความต่อเนื่อง และมีทิศทางที่ดี แม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองระดับประเทศก็ตาม

### อุปสรรค หรือ ภัยคุกคาม (THREATS)

- ปัญหาของโรคระบาดต่างๆ เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก ฯลฯ
- ปัญหาแรงงานต่างด้าว ที่ยากต่อการควบคุม และป้องกันการเข้ามาอย่างไม่ถูกต้อง
- ปัญหายาเสพติดที่มีแนวโน้มจะแพร่ระบาดอีกครั้ง หากไม่มีการรณรงค์ป้องกันอย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาการเมืองระดับประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลง มีผลให้ทิศทางและนโยบายการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาด้านการเกษตร
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๗. การพัฒนาศักยภาพการจัดเก็บรายได้

### ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๒. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และเครือข่ายกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. การพัฒนาไฟฟ้าสาธารณะ และการติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะ
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**สำนักปลัด อบต.** ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบลการจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓๑ งานคือ

- ๑.๑ งานนิติการ
- ๑.๒ งานธุรการ
- ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๕ งานยุทธศาสตร์ของ อบต.
- ๑.๖ งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.
- ๑.๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ๑.๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- ๑.๙ งานสวัสดิการทางสังคม
- ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๑๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๑.๑๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑๔ งานรักษาความสงบเรียบร้อย



### กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

๑.๑๕ งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.

๑.๑๖ งานกิจการสภา

๑.๑๗ งานธุรการ

๑.๑๘ งานเลือกตั้ง

### กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑.๑๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ อบต.

๑.๒๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

๑.๒๑ งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง

๑.๒๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๒๓ งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

๑.๒๔ งานการลาทุกประเภท

๑.๒๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๑.๒๖ งานสวัสดิการทุกประเภท

๑.๒๗ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง

๑.๒๘ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานการฝึกอบรม

๑.๒๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ

๑.๓๐ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

๑.๓๑ งานธุรการ

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานภายในออกเป็น ๗ งานดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานคลัง

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๓ งานพัฒนารายได้

๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ

๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในกองช่าง ประกอบด้วย ๘ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานการโยธา
- ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๕ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๘ งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายใน ออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

**โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑ <b>สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานยุทธศาสตร์ของ อบต.</p> <p>๑.๖ งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.</p> <p>๑.๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๑.๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>๑.๙ งานสวัสดิการทางสังคม</p> <p>๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๑๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑๔ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p><b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๑.๑๔ งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.</p> <p>๑.๑๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑๖ งานธุรการ</p> <p>๑.๑๗ งานเลือกตั้ง</p> <p><b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b></p> <p>๑.๑๘ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ อบต.</p> <p>๑.๑๙ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน</p> <p>๑.๒๐ งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑ <b>สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานยุทธศาสตร์ของ อบต.</p> <p>๑.๖ งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.</p> <p>๑.๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๑.๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>๑.๙ งานสวัสดิการทางสังคม</p> <p>๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๑๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑๔ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p><b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๑.๑๔ งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต.</p> <p>๑.๑๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑๖ งานธุรการ</p> <p>๑.๑๗ งานเลือกตั้ง</p> <p><b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b></p> <p>๑.๑๘ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ อบต.</p> <p>๑.๑๙ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน</p> <p>๑.๒๐ งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๒๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๒๒ งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ</p> <p>๑.๒๓ งานการลาทุกประเภท</p> <p>๑.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๑.๒๕ งานสวัสดิการทุกประเภท</p> <p>๑.๒๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>๑.๒๗ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานการฝึกอบรม</p> <p>๑.๒๘ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ห้องถิ่นแห่งชาติ จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</p> <p>๑.๒๙ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ</p> <p>๑.๓๐ งานธุรการ</p>	<p>๑.๒๑ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๒๒ งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ</p> <p>๑.๒๓ งานการลาทุกประเภท</p> <p>๑.๒๔ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๑.๒๕ งานสวัสดิการทุกประเภท</p> <p>๑.๒๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>๑.๒๗ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานการฝึกอบรม</p> <p>๑.๒๘ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ห้องถิ่นแห่งชาติ จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</p> <p>๑.๒๙ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ</p> <p>๑.๓๐ งานธุรการ</p>	
<p>๒ <b>กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒ <b>กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓	<b>กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๘ งานผังเมือง	๓	<b>กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๘ งานผังเมือง	
๔	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา	๔	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา	
๕	<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕	<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)
๑.การแบ่งส่วนราชการและแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจน ๒.มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ๓.มีการประสานงาน ๔.มีการจัดทำแผนที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ๕.มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๖.มีการฝึกอบรมและพัฒนา ๗.มีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ๘.มีการบริหารแบบครอบครัว ๙.มีการทำงานเป็นทีม ๑๐.บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๑๑.มีการกำหนดค่านิยมร่วมกัน	๑.พื้นที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๒.พื้นที่ที่มีความเหมาะสมง่ายต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ๓.กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง ๔.มีการสนับสนุนให้บันทึกระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ๕.มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ๖.มีการถ่ายโอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ๗.หน่วยงานภายนอกสนับสนุนงบประมาณ ๘.มีประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน ๙.มีการสอนภาษาต่างประเทศ
จุดอ่อน (W)	อันตราย (T)
๑.ไม่มีหน่วยงานรองรับภารกิจ ๒.การจัดทำระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์มีมูลค่าซ้ำ ๓.บุคลากรมีจำนวนน้อย ๔.บุคลากรขาดทักษะ ๕.การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนด	๑.ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง ๒.ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า ๓.เกษตรกรขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีการเกษตร ๔.ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย ๕.องค์กรชุมชนไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม ๖.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลซ้ำและลดน้อยลง ๗.มีการแพร่ระบาดของปัญหาสุขภาพติด ๘.มีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก

โดยจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในปีที่ผ่านมาที่มีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลาย ๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ไม่มีเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหาร การจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบควบคุมภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลาย ๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็กดดันในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อินเทอร์เน็ต ตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาของจังหวัดเชียงราย มีแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการพัฒนามากขึ้นจากแต่ก่อน รวมถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจสู่ AEC โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ และการสร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย - เมียนมาร์ /ลาว โดยตำบลห้วยไคร้เน้นในเรื่องการส่งเสริม รักษาวัฒนธรรม พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ปัจจุบันเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ดูแลและสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสาธารณสุข พร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในตำบล รวมถึงการเชื่อมโยงการเข้าร่วมการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน

#### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

##### การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มืองค์กรเดียว
- การลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน บ้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

การส่งเสริมเครือข่ายเกษตรกร เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผลผลิต อาทิ การพัฒนาข้าวอินทรีย์ การส่งเสริมการปลูกพืชปลอดสารพิษ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง และเพียงพอตลอดปี สนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ กิจการสหกรณ์ รวมทั้ง การรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร การสร้างและปรับปรุงเส้นทางเข้าพื้นที่การเกษตร

#### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นพระธาตุตอดตุย รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรม รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ มลพิษจากข้อเสียข้ามแดน เช่น อาจมีขยะข้ามแดน

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์ และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์



ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ต่ำกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ มีพม่าทาวน ลาวทาวน กัมพูชาทาวน ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห่วยใคร่ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

##### การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห่วยใคร่ จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่น ๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

##### ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลอบหลอ่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

##### วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีการพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม เป็นต้น

#### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง มาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี(๒๓๐ X ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ หรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่มีข้อระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	-	๑	
๖		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	๑	-	๑	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
๙		คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๙ ตำแหน่ง		๑๐	๗	๓	
๑๐	กลุ่มบริหาร งานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๒	๑	๑	
๑๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๓	๑	๒	
๑๒	กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๒	-	๒	
๑๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๓	-	๓	
๑๔	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๖		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๗		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๖	๓	๓	
๒๐	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒๑		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๒		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๒๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๖	๓	๓	
๒๔	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	-	๒	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๖	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒๗		ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	๒	๒	-	
๒๘		ครูผู้ช่วย (เงินเดือนอันดับครู ผู้ช่วย)	สายการสอน	๑	-	๑	
๒๙		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๖	๔	๒	
๓๐	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	-	๑	
<b>รวมทั้งสิ้น(ทุกกอง)</b>				<b>๓๕</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๗</b>	

### บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**สำนักปลัด อบต.** ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา แยกเป็น

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนาจการ       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ        | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป         | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๓ อัตรา |

ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๘ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๘ อัตรา

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ประเภททั่วไป         | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๓ อัตรา

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภททั่วไป         | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๑ อัตรา

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา แยกเป็น

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง - อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๒ อัตรา

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ครู คศ.๑             | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. ครูผู้ช่วย           | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒ อัตรา |

ปัจจุบันในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๔ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น

๑. ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง - อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๔ อัตรา

**สรุป** อัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๒ ตำแหน่ง ๓๗ อัตรา ดังนี้

๑. แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๘ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. พนักงานส่วนตำบล (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน - อัตรา
๔. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒ อัตรา
๕. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๔ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๔ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป(ตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถปรับเปลี่ยกำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหาร

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มี ครู จำนวน ๒ อัตรา ครูผู้ช่วย ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตราได้ร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขัน) และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีเด็กปฐมวัยจำนวน ๗๒ คน ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ไม่สามารถปรับเปลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

## สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอ ว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรออัตราว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๒ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๘ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๑๓ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๘.๕๗ ของกรอ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{๖ \times ๑๐๐}{๒๑} = ๒๘.๕๗\%$	

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายบัณฑิต งามดี)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

**หมายเหตุ** ๑. พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ , ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และให้หมายรวมถึงลูกจ้างประจำ ที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย

๑. การคำนวณนี้ไม่รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป เช่น พนักงานขับรถยนต์ ฯลฯ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เช่น พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) ฯลฯ

**สรุป** พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๘.๕๗ ของกรอพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ ซึ่งเกินกว่า พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดแต่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งต่าง ๆ และจะนำมามาตรการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป



## การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๓	<b>สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๕๗ อยู่ระหว่างร้องขอ ก.อบต.
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๙ ม.ค.๖๖
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ม.ค.๖๖
๗	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๑๐	<b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b> หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
๑๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิด คขจ.เมื่อมีผู้ดำรงตำแหน่ง
๑๒	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ พ.ค.๖๔
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b>								
๑๓	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิด คขจ.เมื่อมีผู้ดำรง ตำแหน่ง ว่างเดิม ๑ พ.ค.๖๖  ว่างเดิม ๑๗ พ.ค.๖๔
๑๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองคลัง</b>								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ มี.ค.๖๖  ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
๒๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
๒๓	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ ต.ค.๕๙ อยู่ระหว่างร้องขอ ก. อบต.
๒๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๒๘	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	<b>**กำหนดเพิ่ม</b> ว่างเดิม ๒ ก.ค.๖๑ อยู่ระหว่างร้องขอ ก.อบต.
๒๙	ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๓๓	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๓
	<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**\*\* หมายเหตุ :** ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง  
และงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผู้กรอกข้อมูล



(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง



(นายบัณฑิต งามดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



(นางสาวรณัน รัตวิภักขุน)

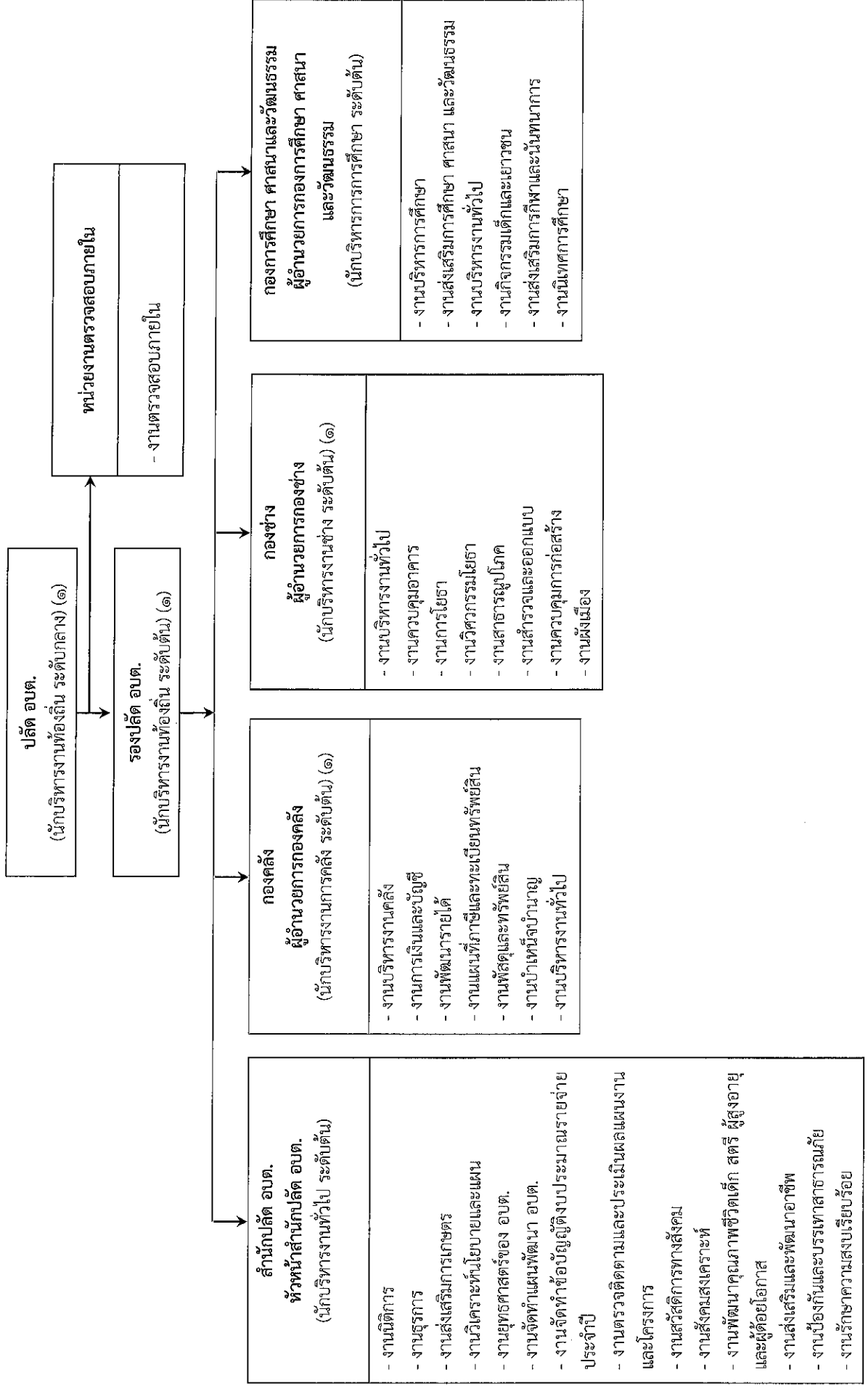
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวมเงินอุดหนุนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗)  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงราย (ปัจจุบัน)

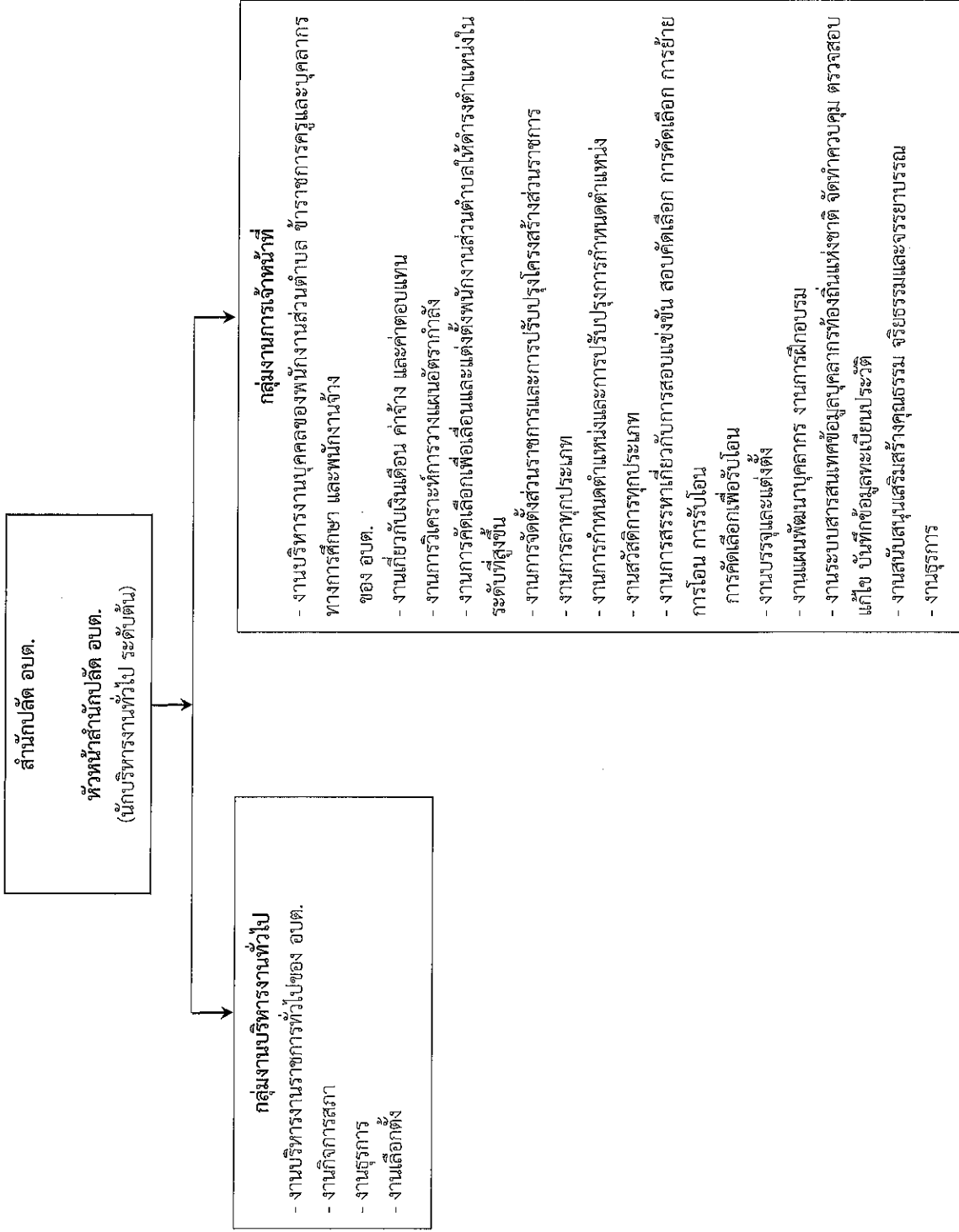
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะคิดใช้ในระหว่างระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่ายที่โครงการเพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ารวม (ค)		หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินค่าจ้าง	เงินค่าจ้าง	เงินค่าจ้าง	เงินค่าจ้าง	เงินค่าจ้าง	เงินค่าจ้าง	เงินค่าจ้าง			
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ถลง	๑	๑	๕๕,๕๗๐	๑๖๕,๐๐๐	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ตัม	๑	๑	๕๐,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ตัม	๑	-	๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘,๕๔๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๕,๕๗๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๖	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๗	พนักงานขับรถสาธารณะกิจ		๑	๑	๑๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๙	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๐	พนักงานประจำรถ		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๑	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๒	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ช.พ.	๑	๑	๑๘,๐๗๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๕	กลุ่มงานจราจร		๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานจราจร		๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๗	นักบริหารบุคคล	ช.พ.	๑	๑	๔๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๘	นักบริหารบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๐	กองคลัง		๑	๑	๔๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ตัม	๑	๑	๕๐,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๕	พนักงานเงินและงบการเงิน		๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๕,๗๕๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๗	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๘	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕



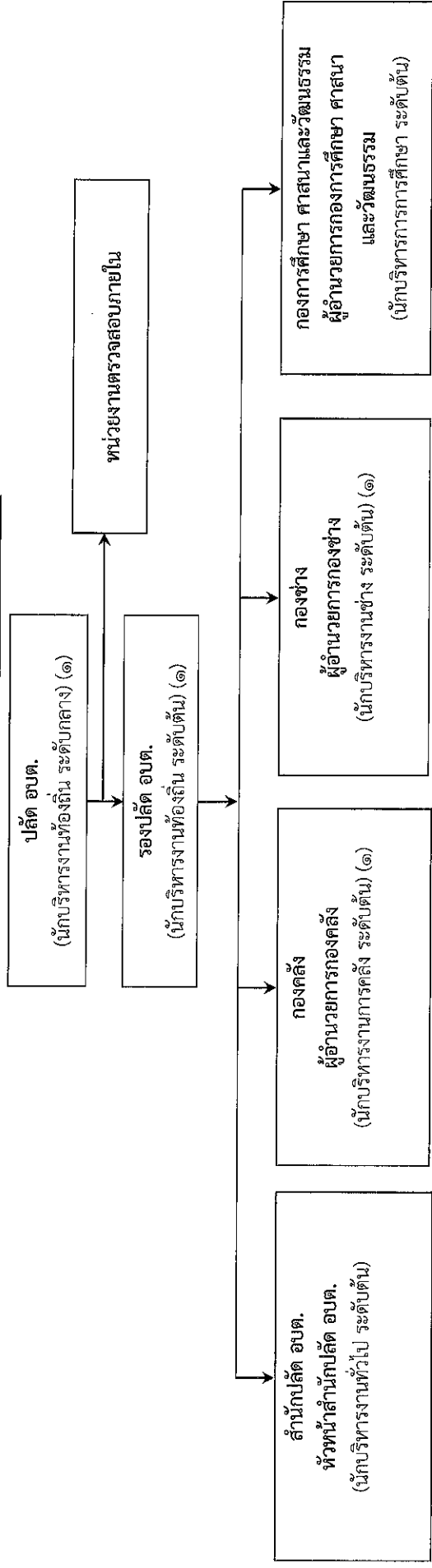
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



## โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

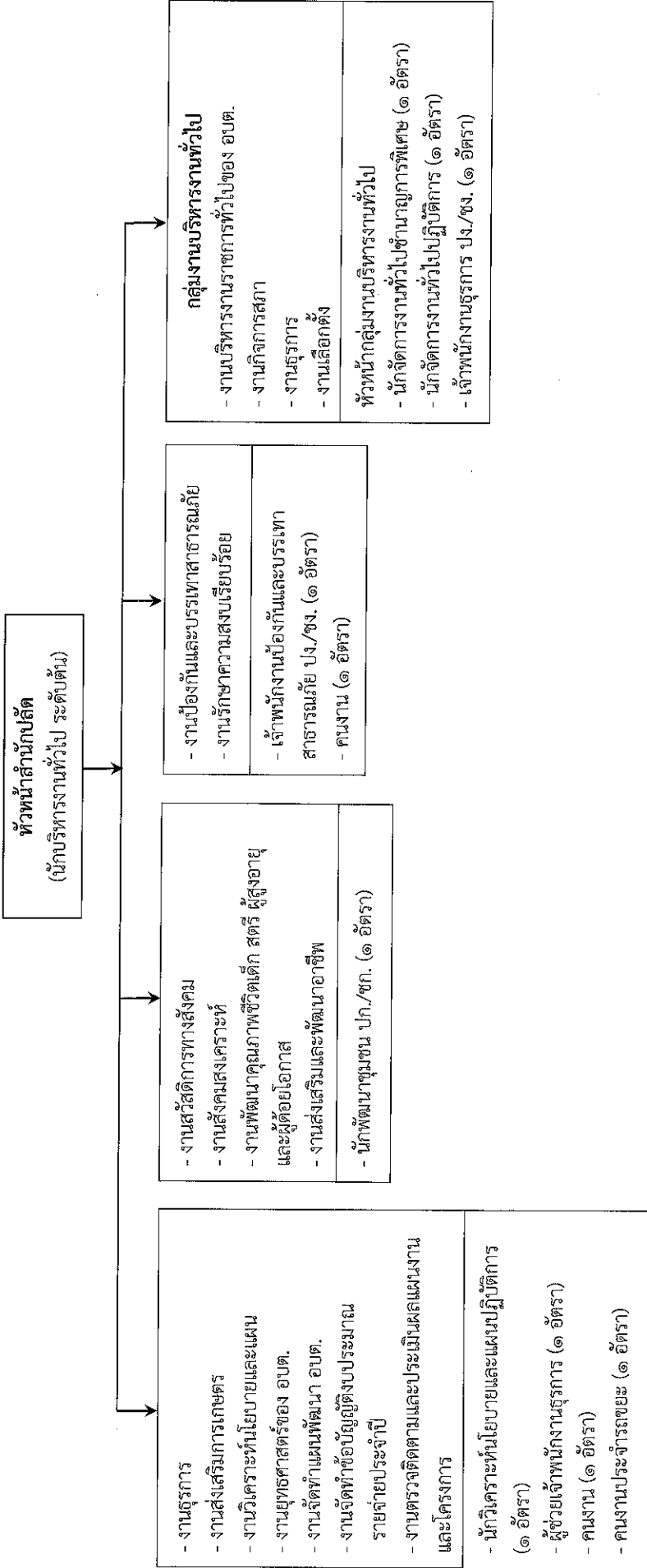


ตัวแผนผังที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			คู่มือประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน (คน)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

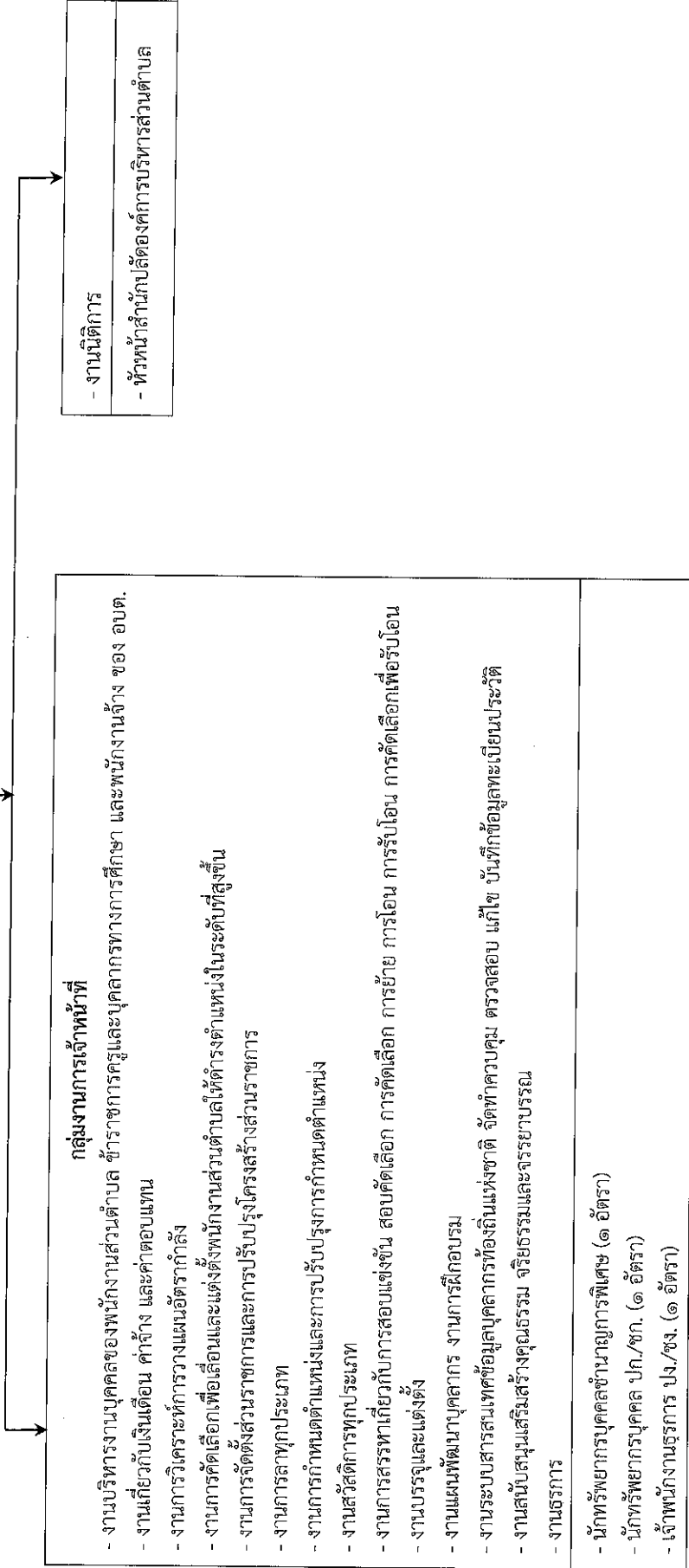


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

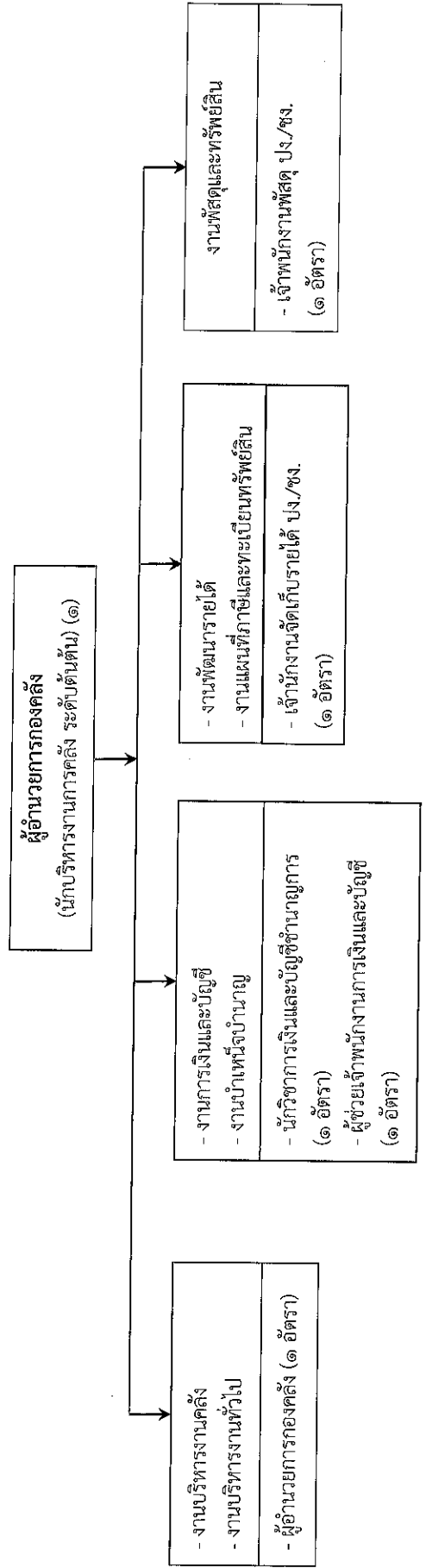
หัวหน้าสำนักงานปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครุ	คู่จ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป			
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ					อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๓

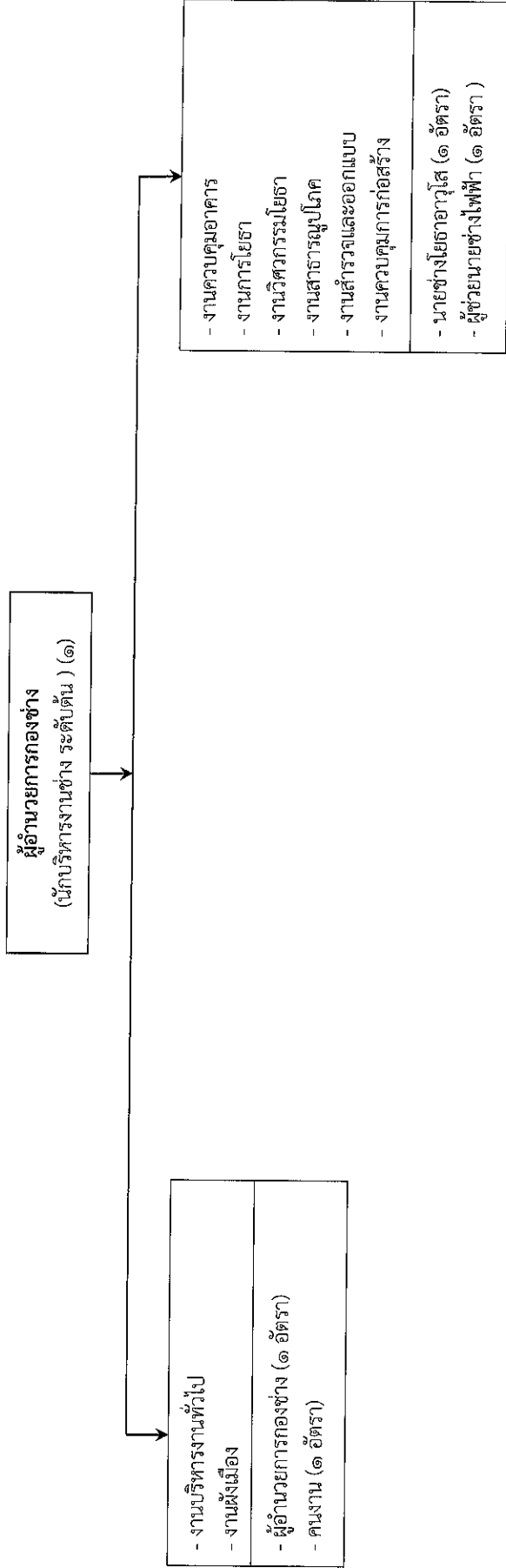
โครงสร้างองค์กรของคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส					ชำนาญงาน
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-

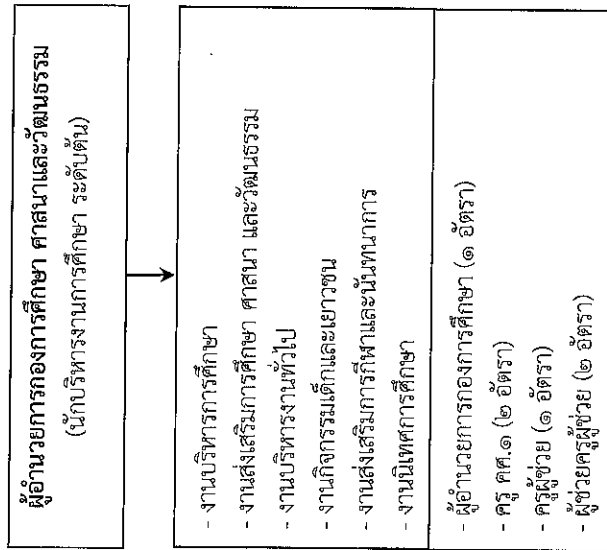
โครงสร้าง องค์กรการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป			
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ					ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

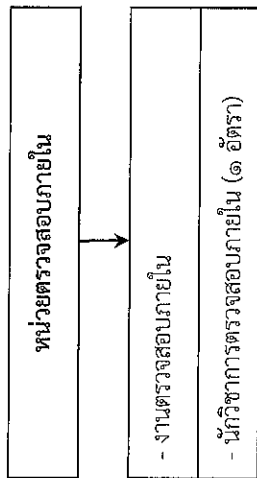
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลทวายไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย


ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเสริม ๑/ เงินค่าตอบแทน		
๑	นายบัณฑิต นามดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕๘,๘๒๐ (๕๖๘,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๘๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๘๐๐x๑๒)	๗๒๖,๘๒๐	
๒	นายศราวุธ นวราษฎร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๑๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๑๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๒๖,๒๖๐x๑๒)	-	-	๕๔๘,๕๒๐	
๓	ส.นิพนธ์ อุดม.	-	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐	
๔	นางสาวสิลาภี ธงชราชบุรี	-	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๕๐	
๕	ว่าน	-	๑๒-๓-๐๑-๔๐๐๑-๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๔๐๐๑-๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	ว่าน	-	๑๒-๓-๐๑-๕๐๐๑-๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๒-๓-๐๑-๕๐๐๑-๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๗	พัญชนก ข้างตามเกียรติ นางสาวกรรณิภา เติงศิริ	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๗,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๘๐๐	
๘	นางสาวเนาวรี ชัยยะ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๙	นางสาวรัตติกาล สวศรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	นายพงษ์พันธ์ พิฟู	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.พ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.พ.	-	-	-	-	กำหนดตำแหน่งโครงสร้าง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
๑๒	นางสาวพิมพ์นิล ยอดสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๓	ว่าน	-	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเดิม




ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือนรวม		
๑๔	กลุ่มงานการเงินเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานการเงินเจ้าหน้าที่	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ขพ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ขพ.	-	-	-	-	กำหนดเดิมตามโครงสร้างจะคิดภาระค่าใช้จ่ายเมื่อเดือนมีนาคม สำนักงาน
๑๕	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๓-๓๐๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปท./ขก.	๑๒-๓-๐๓-๓๐๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปท./ขก.	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม (๑ พ.ค. ๒๕๖๖)
๑๖	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเต็ม (๑พ พ.ค. ๒๕๖๔)
๑๗	นางสาวสุวิมล แซ่มณี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๕๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๗,๕๒๐	
๑๘	นางสาววิมล บุญมาตา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ขก.	๑๒-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ขก.	๔๐๘,๓๒๐	-	-	๔๐๘,๓๒๐	
๑๙	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเต็ม (๓ ม.ค. ๒๕๖๖)
๒๐	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารรายได้	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารรายได้	ทั่วไป	ปง./ขง.	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเต็ม (๑ มี.ค. ๒๕๖๖)
๒๑	นางสาวเยาวพร ปวงคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๗,๓๒๐	-	๑๕๗,๓๒๐		
๒๒	พนักงานยวพร ปวงคำ	พนักงานช่างทั่วไป	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑ มี.ค. ๒๕๖๖)	
๒๓	นายราชัญ ศิริล้วน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการก่อสร้าง) วิทยาการศึกษาระดับปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๕๒๐,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๗๒,๐๐๐	
๒๔	นายภาณุวัฒน์ ดาสา	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	-	-	-	๓๕๒,๕๖๐	
๒๕	พนักงานเงินตามแบบกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๓๗๒,๕๖๐	-	๓๗๒,๕๖๐		
๒๖	นายสุวิทย์ สุชะพันธ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑ มี.ค. ๒๕๖๖) ๙	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าเลี้ยงดูเดิม			กรอบอัตราค่าเลี้ยงดูใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
๒๗	นางสาวสุวิภา วัฒนธรรม	-	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ในป.บริหารงานการศึกษา) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ในป.บริหารงานการศึกษา) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	อำนาจ	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๘	นางสาวสุวิภา วัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ มี.ค. ๒๕๖๖)	
๒๙	นายชัยวัฒน์ นวลเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม	
๓๐	นางสาวกรวิภา ก่อใจ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๒๖๐๐-๕๕๕	ครูผู้ช่วย	-	คพ.๑	๑๒-๓-๐๘-๒๖๐๐-๕๕๕	ครูผู้ช่วย	คพ.๑	คพ.๑	๑๕๐,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๑	นางสาวกรวิภา ก่อใจ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๒๖๐๐-๕๖๐	ครู	-	คพ.๑	๑๒-๓-๐๘-๒๖๐๐-๕๖๐	ครู	คพ.๑	คพ.๑	๒๔,๑๐๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๒	นางสาวกรวิภา ก่อใจ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๒๖๐๐-๕๖๑	ครู	-	คพ.๑	๑๒-๓-๐๘-๒๖๐๐-๕๖๑	ครู	คพ.๑	คพ.๑	๒๔,๑๐๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๓	นายณัฐวัฒน์ ตายมณี	ป.ส.	-	ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน + อป.ค.สมทบ	
๓๔	นางสาวสายสุรีย์ กาจิมา	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน + อป.ค.สมทบ	
๓๕	นายอรรถพร อธิมา	-	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม (๑ มี.ค. ๒๕๖๓)

หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าเลี้ยงดูและงบประมาณภาคส่วนราชการพร้อมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  (นางสาวสุวิภา วัฒนธรรม) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักงาน

(ลงชื่อ)  (นางสาวสุวิภา วัฒนธรรม) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยได้

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้โลกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่รัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกับเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการบุคลากรภาคีรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบด้วย

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

## นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

ตามที่ได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศผลการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ นั้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๘ ประกอบกับมาตรา ๕๘/๕ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ขอกำหนดนโยบายการบริหารราชการ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้โดยยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นไปตามกรอบอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ รวมถึงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยมีความมุ่งมั่นพร้อมพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลให้สนองต่อความต้องการของประชาชน และเพื่อแก้ไขปัญหาของ ประชาชน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งนโยบายตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของการปฏิบัติราชการที่ชอบธรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย ได้บัญญัติไว้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่กำหนดไว้ว่า "สังคม การเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมดี พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและประเพณี วัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่น พัฒนา แหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข" โดยนโยบายการบริหารงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบด้วยนโยบาย ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

#### ๑.นโยบายด้านการพัฒนาเกษตรกรรม

๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการระบบจัดทำนาการน้ำใต้ดิน ทั้งระบบเปิด และ ระบบปิด เพื่อให้การเกษตรมีน้ำใช้ทำการเกษตรตลอดทั้งปี ลดปัญหาแผ่นดินทรุดจากการ เจาะบาดาล ในพื้นที่

๑.๒ พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางเข้าพื้นที่การเกษตร ให้เกษตรกรได้รับความสะดวกใน การสัญจร และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๑.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายเกษตรกรเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผลผลิต อาทิ การพัฒนาข้าวอินทรีย์ การส่งเสริมการปลูกพืชผักปลอดภัย สมุนไพรในชุมชน เป็นต้น

๑.๔ การสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยชุมชน การพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ รวมทั้ง การรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ช่วยเพิ่มผลผลิต ให้คุ้มค่าต่อการลงทุนของเกษตรกร

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรทฤษฎีใหม่และเกษตรกรรมยั่งยืนตามแนวทางปรัชญา ของ เศรษฐกิจพอเพียง

#### ๒.นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๒.๑ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนส่งเสริมและสนับสนุนโครงการไฟฟ้าสาธารณะ พลังงาน แสงอาทิตย์

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการชุมชนแห่งความปลอดภัยโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในเขต อบต.ห้วยไคร้และสถานที่สาธารณะ

๒.๓ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่าง ๆ ภายในเขต อบต.ห้วยไคร้ ทางเชื่อม ระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้ความสะดวกในการ คมนาคม และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๒.๔ ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้น้ำที่มี คุณภาพ ที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๒.๕ การผลักดันโครงการ แผนงานต่าง ๆ ที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ซึ่งเป็นโครงการที่มี ลักษณะ ต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทางหลวง ฯลฯ ในการพัฒนาทางบก ทางเท้า ทางน้ำในพื้นที่ให้ สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนได้

๒.๖ ส่งเสริมการฟื้นฟูลำเหมืองทุกสายในชุมชนให้เชื่อมต่อกัน มีระบบนิเวศที่สมบูรณ์และ พัฒนาปรับปรุงฝายเดิมในพื้นที่ ให้กลับมาใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ

### ๓.นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ส่งเสริมการเกษตรควบคู่กับการท่องเที่ยวหรือการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเพื่อสร้างรายได้ อย่างยั่งยืน

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการทำศูนย์จำหน่ายสินค้าเกษตรชุมชน ให้เป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า

๓.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๓.๕ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสงกรานต์และนมัสการพระธาตุ ดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้ง หน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

### ๔.นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุข

๔.๑ พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพ ชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้ง กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๔.๒ ส่งเสริมและผลักดันชมรมจิตอาสา กู้ภัยและรถฉุกเฉินในเขต อบต. ห้วยไคร้ เพื่อรองรับ สถานการณ์ฉุกเฉินพร้อมอุปกรณ์ช่วยชีวิตเบื้องต้น

๔.๓ ส่งเสริมและผลักดันศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นและกฎหมายรอบตัว

๔.๔ ส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุเพื่อเตรียมความพร้อม รองรับสังคมสูงอายุ

๔.๕ ส่งเสริมโครงการบริหารจัดการขยะต้นทาง การบริหารจัดการ การจัดเก็บ การลดปริมาณ ขยะ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน โดยการบริหารจัดการ จัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดและการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

### ๕.นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมและทะนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ส่งเสริมและผลักดันให้มีการสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สมบูรณ์ โดยเน้นให้มีพื้นที่ในการเรียนรู้ มีลานกิจกรรม ลานศิลปะ ลานดนตรี และลานกีฬา เพื่อสร้างพื้นฐานที่มั่นคงของเด็กก่อนวัยเรียน

๕.๒ ส่งเสริมหลักสูตรนอกห้องเรียนของเด็กเล็กและเยาวชนในการเอาตัวรอดในสถานการณ์ ฉุกเฉิน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดกิจกรรมประเพณี ต่าง ๆ ภายในท้องถิ่น เพื่อคงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป

## ๖.นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๖.๒ สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๖.๓ บริหารการคลังอย่างมีเสถียรภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่า และประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๖.๔ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการท างานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพตามแนวคิด องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๖.๕ การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันท่วงที ทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่น ๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพ กำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องมี จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑) เพื่อยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ

- ๑.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และ มีความรับผิดชอบ
- ๑.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- ๑.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก
- ๑.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- ๑.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อ ๒) เพื่อยึดมั่นในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบ สำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ

- ๒.๑ หลักนิติธรรม ให้ใช้กฎระเบียบที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ตามกระแสกระแสหรือ อำนาจตัวบุคคล เสมอภาค
- ๒.๒ หลักคุณธรรม เพื่อยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน
- ๒.๓ หลักความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงไปตรงมาตรวจสอบได้
- ๒.๔ หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้เสนอความเห็น
- ๒.๕ หลักความรับผิดชอบต่อ พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน
- ๒.๖ หลักความคุ้มค่า บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์ สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลัก ตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๑. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๒. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๓. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๔. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๕. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ข้อ ๓) ให้ประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ห้วยไคร้ ดังนี้

**ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลห้วยไคร้**

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม  
กฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน  
ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา  
ชุมชนให้ก้าวสู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและ  
พระมหากษัตริย์

ข้อ ๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการ  
รักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็น  
พลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจ  
ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง  
ความสามารถด้วยความเสียสละ ทดมเสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมี  
ประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อน  
ของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและ  
ประชาชน

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ  
เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการ  
ปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่  
และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องรักษาและเสริมสร้างความ  
สามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓ จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑ จรรยาบรรณทางวิชาชีพของครู เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

(๑) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

(๒) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๓) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(๔) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

(๕) ครูต้องไม่แสดงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

(๖) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

(๗) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

(๘) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

(๙) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวรณัน รัตวิภัคกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

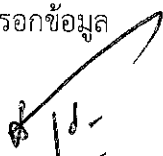
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๕๗ อยู่ระหว่างร้องขอ ก.อบต.
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๙ ม.ค.๖๖
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ม.ค.๖๖
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
๑๐	<u>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</u> หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิด คชจ.เมื่อมีผู้ดำรง ตำแหน่ง
๑๑	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ พ.ค.๖๔
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b>								
๑๓	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คิด คง.เมื่อมีผู้ดำรง ตำแหน่ง
๑๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ พ.ค.๖๖
๑๕	เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑๗ พ.ค.๖๔
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองคลัง</b>								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ ม.ค.๖๖
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ มี.ค.๖๖
๒๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ มี.ค.๖๖
	<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ มี.ค.๖๖
๒๕	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ ต.ค.๕๙ อยู่ระหว่างร้องขอ ก.อบต.
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๖
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ๒ ก.ค.๖๑ อยู่ระหว่างร้องขอ ก.อบต.
๒๙	ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๓
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	+๑	-	-	

\*\* หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

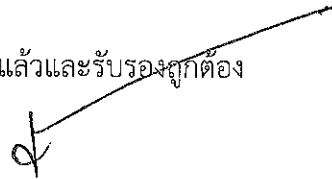
ผู้กรอกข้อมูล



(นายศราวุธ นารัษเฐ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง



(นายบัณฑิต งามดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



(นางสาววรรนีน รัถวิภักคุน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

## บันทึกการติดประกาศ

เขียนที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีประกาศเรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้าพเจ้าได้นำประกาศเรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไปติดไว้ที่ป้ายติดประกาศ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้ประชาชนผู้ที่สนใจทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(ลงชื่อ)



ผู้ติดประกาศ

(นายบัณฑิต งามดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

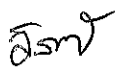


พยาน

(นายศรารุช นาร์ชมภู)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)



พยาน

(นางสาวลีลาวดี ชงชราชกุล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
\*\*\*\*\*

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวรณัน รัตวิภัคกุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖)

	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ งานนิติการ ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานยุทธศาสตร์ของ อบต. ๑.๖ งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. ๑.๗ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๑.๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๙ งานสวัสดิการทางสังคม ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๑๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑๔ งานรักษาความสงบเรียบร้อย <b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b> ๑.๑๕ งานบริหารงานราชการทั่วไปของ อบต. ๑.๑๖ งานกิจการสภา ๑.๑๗ งานธุรการ ๑.๑๘ งานเลือกตั้ง <b>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b> ๑.๑๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของ อบต. ๑.๒๐ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๒๑ งานการวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๒๓ งานการจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ๑.๒๔ งานการลาทุกประเภท ๑.๒๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	

	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
		๑.๒๖ งานสวัสดิการทุกประเภท ๑.๒๗ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบ คัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อ รับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๒๘ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานการฝึกอบรม ๑.๒๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ ๑.๓๐ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ ๑.๓๑ งานธุรการ	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๘ งานผังเมือง	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา	
๕	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



(นางสาวรณัน รัตวิภักขุน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้


## บันทึกการตีตประกาศ


เขียนที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

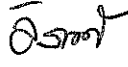
วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีประกาศเรื่องโครงสร้างส่วนราชการและการ  
แบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม  
๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้าพเจ้าได้นำประกาศ เรื่องโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปติดไว้ที่ป้ายตีตประกาศ ณ ที่ทำการองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้ประชาชนผู้ที่สนใจทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(ลงชื่อ)  ผู้ตีตประกาศ  
(นายบัณฑิต งามดี)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  พยาน  
(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  พยาน  
(นางสาวลีลาวดี ธงษาราชภูร์)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้  
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ห้วยไคร้ ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย  
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕  
ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมติ ก.อบต. จังหวัด  
เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือ  
ส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ห้วยไคร้ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาววรรณัน รัตวิภัคกุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้


บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 (แบบทำงบประมาณของส่วนราชการส่วนท้องถิ่นที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๒	กองคลัง	<p>กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ มีทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจัดทำบัญชี พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหหลวง งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องมือ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องมือ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งาน บริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการ มอบหมาย</p>	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป็นเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินคุณภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)



(นางสาววรรณัน รัตวิภัคกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ที่ ๕๑๑ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวรณัน รัตวิภาคคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บัญชีรายชื่อการจัดบุคลากรสรรส่งตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(แนบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังไคร้ ที่ ๕๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ๓ / เงินตอบแทน		
๑	นายบัณฑิต งามดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รอบปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รอบปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๕๖๘,๕๖๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐	
๒	นายศราวุธ นาวังญู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	รอบปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	รอบปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๐๖,๕๖๐ (๕๒๖,๔๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๖๐	
๓	สื่อนักปลัด อบต. ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น	๗๗๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๘๒๙,๖๐๐	
๔	นางสาวลิลาวดี พงษ์ราชบุรี	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๕๐	ว่างเดิม (ส.น.ค.๒๕๖๖)
๕	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม (ส.น.ค.๒๕๖๖)
๖	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเดิม (ส.น.ค.๒๕๖๖)
๗	นางสาวณัฐพร อดิชาติ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ว.ส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๕๓,๙๐๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๐๐	
๘	นางสาวณิชา ชัยยะ พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ว.ช.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๙	นางสาวรัชนีภาดา สายศรี	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	นายพงษ์พันธ์ จีฟู	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ว่าง	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.พ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.พ.	-	-	-	-	กำหนดเดิมตามโครงสร้างจะ พิจารณาใช้เงินที่อนุมัติไว้ สำหรับตำแหน่ง
๑๒	นางสาวพิมพ์พิมล ยอดสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๓	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๙๐๐	ว่างเดิม (๑๓ พ.ค. ๒๕๖๕)
๑๔	กลุ่มงานการเงินเจ้าหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานการเงินเจ้าหน้าที่ ว่าง	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.พ.	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.พ.	-	-	-	-	กำหนดเดิมตามโครงสร้างจะ พิจารณาใช้เงินที่อนุมัติไว้ สำหรับตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑๕	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	นักวิทยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	นักวิทยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๑๖	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐	ว่างเดิม (๑๗ มี.ค. ๒๕๖๕)
๑๗	น้องลิ้ม นางสาวมยุรี แสนขัติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐบาล) บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	อำนาจการ วิชาการ	ต้น ชก.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	อำนาจการ วิชาการ	ต้น ชก.	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๐๐x๑๒) ๔๐๗,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๕๕๕,๕๒๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๑๘	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๐	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวมาลาพร ปวงคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๓	น้องช่วง นายราชัญ ศิริสีว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น	๕๑๕,๕๒๐ (๓๗,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๑๕,๕๒๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๔	นายภานุวัฒน์ ดาสาย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์)	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ส.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ส.	๓๕๒,๕๒๐ (๓๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๕๒๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป พณีย์พันธ์ขันธ์ นายสุริยัน สุระพันธ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๗	น้องกรศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	อำนาจการ	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	อำนาจการ	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๒,๐๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเด็กเล็ก	-	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๕,๐๖๐	-	-	๑๕,๐๖๐	***กำหนดเพิ่ม
๓๐	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ครูผู้ช่วย	-	พ.ช.	๑๒-๓-๐๑-๑๑๑๑๒-๐๑๑	ครูผู้ช่วย	-	พ.ช.	๑๕,๐๖๐	-	-	๑๕,๐๖๐	ว่างเดิม (๑ มี.ค.๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได / เงินค่าตอบแทน		
๓๑	นางสาวกรวิภากร ก่อใจ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครู	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครู	คศ.๑	๒๔,๑๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวรัตนา ชัดคำทอง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	คศ.๑	๒๔,๑๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	หญิงนางบังอรฉนวนภานันท์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓,๖๐๐	-	-	-	เงินอุดหนุน + ออ.สมทบ
๓๔	นางสาวสาธุณี ภาจิมา	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓,๖๐๐	-	-	-	เงินอุดหนุน + ออ.สมทบ
๓๕	หญิงอชรวรรณภานันท์	ว่าง	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕,๓๒๐	ว่างเดิม (๑ ต.ค. ๒๕๖๓)

หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาได้ทันทีเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....  
(นายศราวุธ เนืองชมภู)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักงานปชต

(ลงชื่อ).....  
(นางสาวมยุรี แสนชาติ)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....  
(นายบัณฑิต งามดี)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้