

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการแบบต่อเนื่อง โดยการกำหนดกำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กอบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็น

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับ องค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการ ระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยม่วง ดังนี้

- **พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่ เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

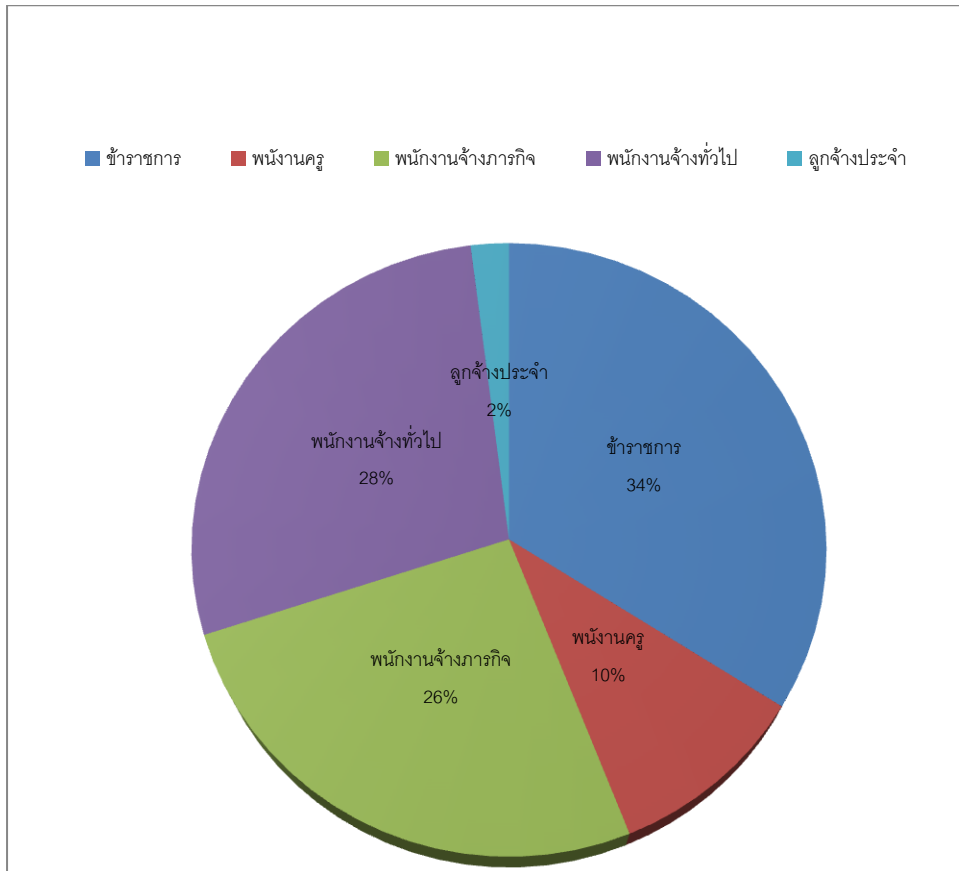
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง
แสดงข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง**



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

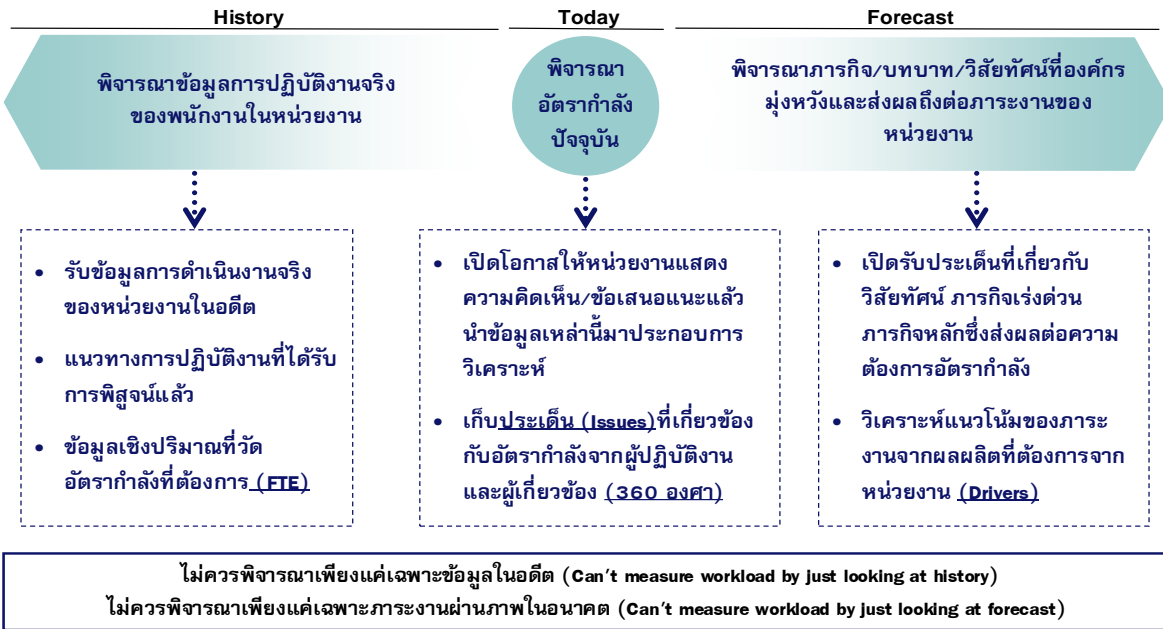
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

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

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

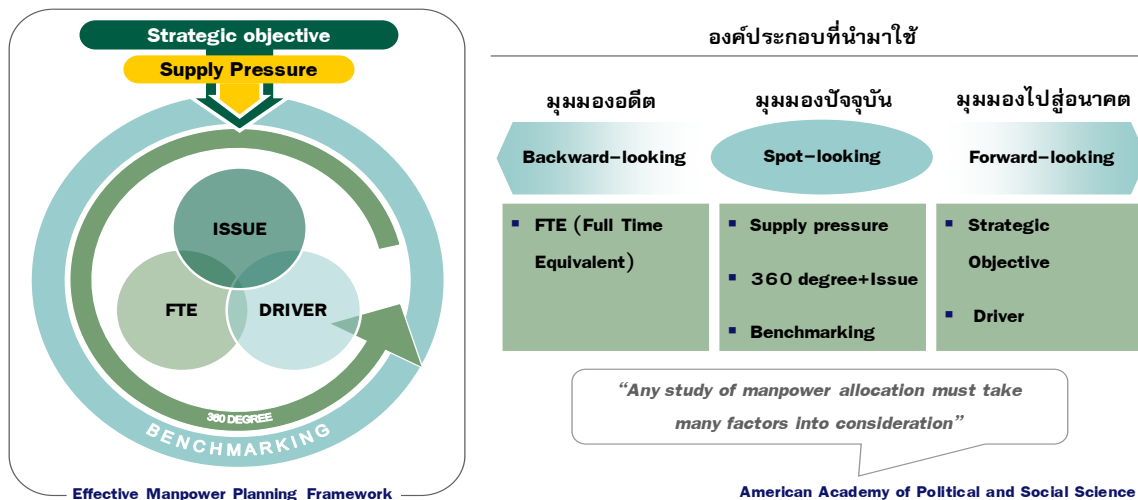
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น **ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น**

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ พิจารณางานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง(การตรวจประเมิน LPA)

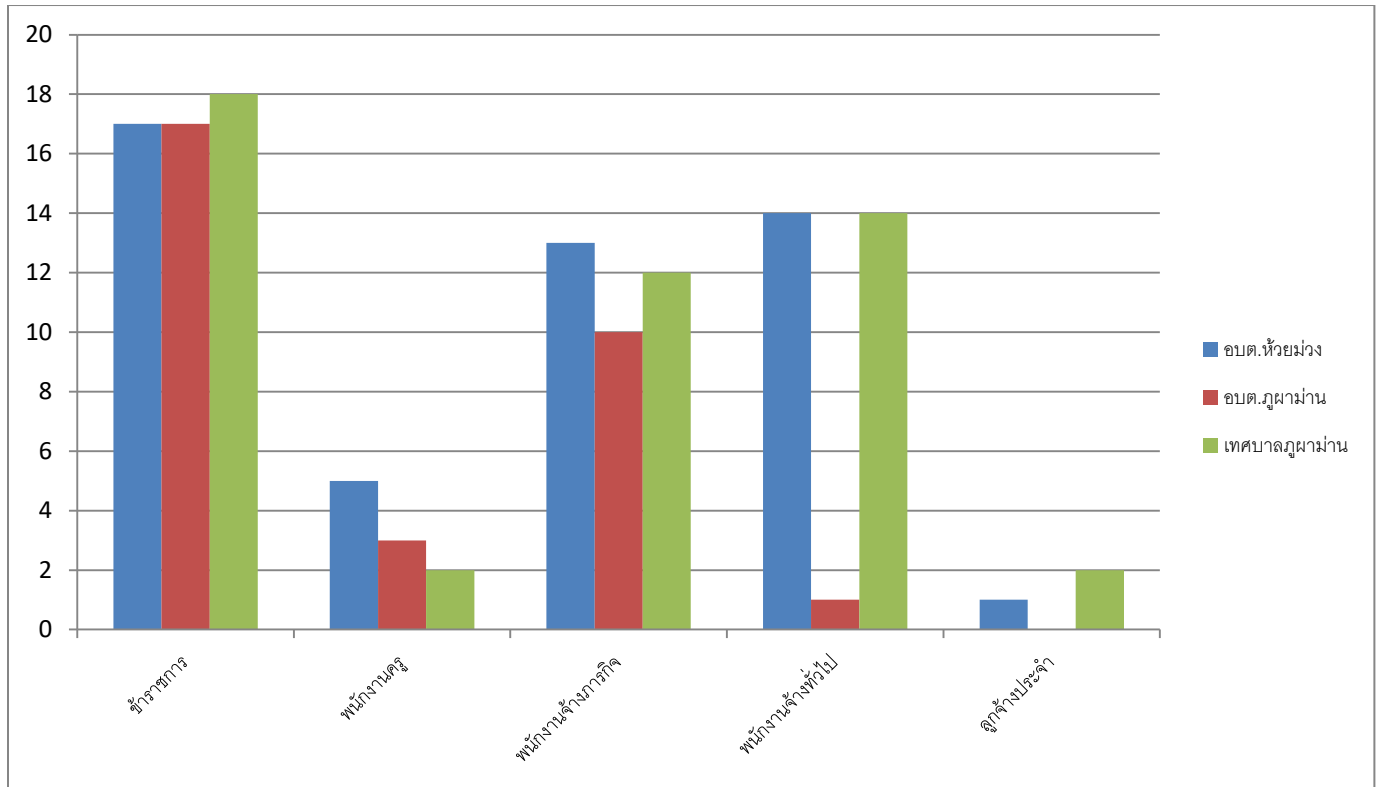
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลภูผาม่าน และเทศบาลตำบลภูผาม่าน ซึ่งองค์การปกครองท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลภูผาม่าน และเทศบาลตำบลภูผาม่าน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่เนื่องด้วยวิสัยทัศน์ของท้องถิ่นที่แตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงจึงต้องมีการเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และนักวิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงานนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **รอยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาคนล้นงาน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วม่วง 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 ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๔ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖

๓.๔.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๐ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
สิงหาคม ๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค. ๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง	องค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน , เทศบาลตำบลภูผาม่าน
ส.ค. ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
๒๖ ส.ค. ๖๓	ก.อบต.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก. อบต. ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง	กลางเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ – ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอภูผาม่าน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง พบ ปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕ แยกออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้า และไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นพัฒนาคน ชุมชนเข้มแข็ง เขตชุมชนปัญญา พึ่งพาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นเรื่องการมีส่วนร่วม ชุมชนปลอดภัยเสถียร สู่เศรษฐกิจอย่างพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ตำบลห้วยม่วงมีผู้นำหมู่บ้าน (ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ผู้นำกลุ่มต่างๆ) และประชาชนในหมู่บ้านมีความเข้มแข็ง มีความยุติธรรม มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันพัฒนาหมู่บ้าน
๒. ตำบลห้วยม่วงมีแผนงานพัฒนาโดยประชาชนเป็นผู้ร่วมเสนอแผนงานพัฒนา ซึ่งทำให้การบริหารงานมีทิศทาง มีเป้าหมาย และตรงตามความต้องการของประชาชนมากที่สุด
๓. ตำบลห้วยม่วงมีประชาชนที่มีฝีมือด้านงานก่อสร้าง เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ฯลฯ
๔. ตำบลห้วยม่วงมีอาชีพเสริมที่สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน เช่น กลุ่มแปรรูปสมุนไพร กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ เป็นต้น
๕. ตำบลห้วยม่วงมีหมู่บ้านที่ปลอดภัยเสถียร
๖. ตำบลห้วยม่วงมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้าน (แต่ละหมู่บ้านมีการตั้งเวรยาม)
๗. ตำบลห้วยม่วงมีอ่างเก็บน้ำ ๑ แห่งคืออ่างเก็บน้ำห้วยม่วง มีลำห้วยหลายแห่ง เช่นลำห้วยม่วง ห้วยทราย ห้วยขา และห้วยซ้อ เป็นต้น ไหลผ่านทำให้ตำบลห้วยม่วงเป็นแหล่งผลิตทางการเกษตรได้อย่างดี ซึ่งทำให้ประชาชนในตำบลห้วยม่วงใช้เพื่อการดำรงชีวิตและเพื่อการค้าขาย
๘. ตำบลห้วยม่วงมีศูนย์สาธิตการตลาดที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มแปรรูปสมุนไพร เป็นต้น
๙. ตำบลห้วยม่วงมีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาตำบล นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังได้อย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยใช้กระบวนการจัดทำประชาคม
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งผู้นำ หรือสมาชิกสภา อบต. ประชาชนจะแตกความสามัคคีแบ่งฝักแบ่งฝ่าย
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพทำให้การประกอบอาชีพของประชาชนขาดทุน และเกิดการเปลี่ยนอาชีพของประชาชนบ่อยครั้ง
๓. ประชาชนในตำบลห้วยม่วงว่างงานเมื่อสิ้นฤดูเก็บเกี่ยว
๔. ประชาชนจำนวนมากยังมีหนี้สิน ทั้งหนี้สินในระบบและนอกระบบ
๕. ประชาชนขาดความรู้อย่างมากในด้านต่างๆ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
๖. มีประชาชนจำนวนมากที่ยังมีฐานะยากจนอาศัยการรับจ้างรายวันในการประกอบอาชีพ
๗. ในชุมชนไม่มีตลาดรองรับผลผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ
๘. เมื่อสิ้นฤดูเก็บเกี่ยวประชาชนอพยพไปทำงานที่อื่น เช่น กรุงเทพฯ
๙. ประชาชนไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของกลุ่มอาชีพที่มีการจัดตั้ง
๑๐. เยาวชนมีการทะเลาะวิวาทกันเมื่อมีการจัดงานประเพณีประจำปี
๑๑. เริ่มมีปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน
๑๒. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๑๓. ผู้ปกครองมีค่านิยมนำบุตรหลานไปเข้าสถานศึกษาในอำเภออื่น
๑๔. บุคลากรของท้องถิ่นที่มีการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๑๕. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารงานและการพัฒนาได้ครอบคลุมการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน งบประมาณส่วนใหญ่จะนำไปใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑๖. การประสานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นยังมีน้อย
๑๗. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงยังขาดระบบ ขาดการวางแผนด้านการวางผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
๑๘. ผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่นยังต้องได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่โปร่งใส เป็นธรรม

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาหมู่บ้าน
๒. นโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสถานการณ์คลังที่เข้มแข็ง มั่นคง มีอิสระด้านการเงิน การคลัง และการป้องกันการทุจริตให้ท้องถิ่นไทยใสสะอาด
๓. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ทำให้บทบาท ภารกิจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น
๔. นโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , พ.ร.บ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบการบริหารงานท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
๕. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีการตรวจสอบจากภาคประชาชน
๖. จังหวัดขอนแก่นได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด คือ ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขจังหวัดขอนแก่น ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีผลโดยตรงกับชุมชน ครอบครัว และประชาชน

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. สภาพะทางการเมืองของประเทศยังไม่ปกติทำให้สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำ
๒. ตำบลห้วยม่วงประสบภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภัยแล้ง วัตภัย น้ำท่วมที่ทำการเกษตร ฝนตกไม่ถูกต้องตามฤดูกาล เป็นต้น
๓. ต้นทุนการผลิตสูง เช่น การประกอบอาชีพทำนา ทำไร่อ้อย (ราคาปุ๋ยเคมีแพง) เป็นต้น
๔. การจัดสรรงบประมาณของภาครัฐบาลไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๕. กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองบางกลุ่มมีการเอารัดเอาเปรียบประชาชน
๖. เริ่มมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในบางหมู่บ้าน
๗. รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามแผน พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ร้อยละ ๒๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๔๔ และเพิ่มเป็นร้อยละ ๓๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๔๙ ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก

๘. ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคม และวัฒนธรรม อาทิวัยรุ่นรับวัฒนธรรมตะวันตกมากเกินไป ทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป

๙. ความไม่ชัดเจนของการประสานงานและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๐. มีการขยายตัวของปัญหาทางสังคมของชุมชนเมืองสู่ชนบทมากขึ้น เช่น ปัญหาอาชญากรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลห้วยม่วงเป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “มุ่งมั่นพัฒนาคน ชุมชนเข้มแข็ง เขตชุมชนปัญหา พึ่งพาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นเรื่องการมีส่วนร่วม ชุมชนปลอดภัยเสถียร เศรษฐกิจอย่างพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ที่ยั่งยืน มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยม่วงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลห้วยม่วง ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- 1.1 พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการชุมชนเมืองและชนบทอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ
- 1.2 พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- 1.3 พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม
- 1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรและอบายมุขอย่างเป็นระบบ ครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- 2.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- 2.2 พัฒนาระบบการให้บริการขนส่งมวลชนให้ได้มาตรฐาน สะดวก สะอาดและปลอดภัย
- 2.3 พัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเกษตรกรรมและวัฒนธรรมและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการศึกษาและศักยภาพพลเมือง

- 3.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 3.2 พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อออกกำลังกาย
- 3.3 พัฒนา สนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพของประชาชน
- 3.4 ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมหลัก 12 ประการ
- 3.5 เพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์แก่เด็กและเยาวชนกิจกรรมอาสา เพื่อการใช้ทักษะชีวิตที่ดี เห็นคุณค่าตนเองและสังคม
- 3.6 ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยในชุมชนท้องถิ่นและยกระดับทักษะประชาชนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- 1.1 บริหารจัดการ อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการและยั่งยืน
- 1.2 อนุรักษ์ พื้นฟูและเพิ่มพื้นที่ป่า ป่าชุมชน และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
- 1.3 พัฒนาพื้นฟูแหล่งน้ำ แหล่งน้ำใต้ดินและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีส่วนร่วม
- 1.4 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชนสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 1.5 สร้างสังคมและพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.6 ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน

- 5.1 พัฒนาส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 5.2 เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ภาคเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างสุขภาวะ

- 6.1 พัฒนาระบบบริหารด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ และเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม
- 6.2 พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างเสริมทุนทางสังคมให้เข้มแข็ง และพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- 7.1 สร้างเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และวัฒนธรรมที่ดีงามแก่เด็กและเยาวชน
- 7.2 อนุรักษ์ สืบสายทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7.3 พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้
- 7.4 พัฒนา ส่งเสริม การพาณิชย์ การลงทุนและการท่องเที่ยว
- 7.5 ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาการบริหารภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล

- 8.1 ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ภาคประชาชน
- 8.2 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- 8.3 พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 8.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชน

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพคนและสังคม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ จัดตั้งโรงเรียชราบาลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพ สังคม และการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพของผู้สูงอายุ

๑.๒ ส่งเสริมและจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้สูงอายุ ๑.๓ พัฒนา

๑.๓ ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล เช่นการจัดสวัสดิการด้านเบี้ยยังชีพ ต่าง และการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย แก่ผู้ยากไร้ เป็นต้น

๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลห้วยม่วงอย่างยั่งยืน เช่น การสนับสนุนการปลูกผักปลอดสารพิษพร้อมประสานแหล่งรับซื้อ เป็นต้น

ตัวชี้วัด

๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น
๒. ประชาชนในตำบลห้วยม่วง ที่เดินทางไปทำงานต่างถิ่นลดจำนวนน้อยลง
๓. รายได้ของประชาชนในตำบลห้วยม่วงเพิ่มมากขึ้น
๔. จำนวนผู้ยากไร้มีจำนวนลดลง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฉาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- ๒.๒ พัฒนาระบบการให้บริการขนส่งมวลชนให้ได้มาตรฐาน สะดวก สะอาดและปลอดภัย
- ๒.๓ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างสมดุล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนระบบขนส่งได้มาตรฐาน สะดวกและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

๓. จำนวนเส้นทางที่เข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตรและเส้นทางสู่แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติมีความสะดวก และปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษาและศักยภาพพลเมือง

เป้าหมาย

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ๓.๒ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อออกกำลังกาย
- ๓.๓ พัฒนา สนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพของประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. จำนวนประชาชนที่ไม่มีงานทำลดจำนวนลง

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่าง

ยั่งยืน เป้าหมาย

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ แหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ บริหารจัดการ อนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการและยั่งยืน
- ๑.๒ อนุรักษ์ พื้นที่ชุ่มน้ำและเพิ่มพื้นที่ป่า ป่าชุมชน และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
- ๑.๓ พัฒนาพื้นที่ชุ่มน้ำ แหล่งน้ำใต้ดินและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีส่วนร่วม
- ๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชนสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๑.๕ สร้างสังคมและพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก

ตัวชี้วัด

๑. พื้นที่ป่ามีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยและรักษาสภาพแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มี
ปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ภาคเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพมีจำนวน
เพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนกลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมโครงการกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดส่งผลิตภัณฑ์เข้าร่วม
ส่งสินค้าเข้าสู่กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษเพิ่มมากขึ้น
๓. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๖. ยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ

เป้าหมาย

การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน
กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. คุ้มม่วง ฯลฯ ป้องกันโรคระบาดในพื้นที่สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการ
แข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ พัฒนาระบบบริหารด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ และเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม
- ๖.๒ พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนที่เข้าถึงระบบสุขภาพอย่างทั่วถึงเพิ่มมากขึ้น
๒. ระบบบริการสุขภาพเข้าถึงการบริการประชาชนทุกภาคส่วน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนา

- ๘.๑ ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ภาคประชาชน
- ๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ในการ
ปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๘.๓ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๘.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ช่วยมั่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยมั่ง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียง องค์การบริหารส่วนตำบล มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและระเบียบของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี
---	--

<p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p> <p>๔. บุคลากรมีน้อยเมื่อเทียบกับ อปท.ข้างเคียง</p>
<p>โอกาส</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน

และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนด ตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.ขอนแก่น) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเหลือ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 7 อัตรา
 - 1.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา
 - 1.3 พนักงานจ้าง 12 อัตรา
2. กองคลัง
 - 2.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 3 อัตรา
 - 2.2 พนักงานจ้าง 3 อัตรา
3. กองช่าง
 - 3.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 3 อัตรา
 - 3.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา
4. กองการศึกษา
 - 5.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 5.2 พนักงานครู 5 อัตรา
 - 5.3 พนักงานจ้าง 3 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วย มีหัวหน้า ส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการกอง) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดองค์การ	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๒	๑	๒	๓
	๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-

บริหารส่วนตำบล	๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-
	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๓
	๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	๑	๕
กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๑	-	๒	-
	๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	-	๑	-	-
กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	๓.๑ งานธุรการ	๑	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา	๑	-	๑	-
	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕	-	๒	๓

เมื่อได้จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีใน กรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	- พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ	- ปลัดองค์การ

<p>ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพคนและสังคม</p>	<p>ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>-ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชะยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่</p> <p>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา</p>	<p>บริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน.สป. - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานเก็บขยะ - พนักงานขับรถ - คนงาน - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ</p>	<p>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพ.ธุรการ กองช่าง - นายช่างโยธา

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้าน พัฒนาการศึกษา และศักยภาพ พลเมือง</p>	<p>- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เช่นการส่งเสริมการเรียนรู้ ของกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ เช่นการเปิดโรงเรียนชลาบาลการเปิดคลินิก สุขภาพ</p> <p>- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและ นันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<p>- ปลัดองค์การ บริหาร ส่วน ตำบล - หน.สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล - นักพัฒนา ชุมชน -ผช.นักพัฒนา ชุมชน - นักวิชาการ สาธารณสุข -ผช.นักวิชาการ สาธารณสุข</p> <p>ผ อ . ก อ ง การศึกษา - ครู -ครูผู้ดูแลเด็ก -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน</p>	<p>- การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูก ต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและ ซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น</p> <p>- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการ จำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>-ปลัด องค์การ บริหาร ส่วน ตำบล - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่าง ฯ -นักวิชาการ เกษตร -คนงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ	- ส่งเสริมการสร้างสุขลักษณะ สุขภาวะให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยดำเนินการด้านสาธารณสุขครอบคลุมการดำเนินงานใน ๔ ด้าน ได้แก่ป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ โดยให้ความสำคัญและดำเนินงานเชิงรุก เช่นการตรวจเยี่ยมผู้ป่วยเรื้อรัง การฝึกอบรม การปฐมพยาบาลเบื้องต้น	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - นักวิชาการสาธารณสุข - ผ.ช. น.ว.ก. สาธารณสุข - นักวิเคราะห์ ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างเสริมทุนทางสังคมให้เข้มแข็ง และพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- การส่งเสริมทุนทางสังคมให้เข้มแข็ง และพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อแข่งขันภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่นการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ กลุ่มเกษตรกรเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการท่องเที่ยว	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัด อบต. - นักวิชาการเกษตร - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหาพัฒนา ในสังกัด - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด สนับสนุนงบประมาณปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้า สป. - นักพยาบาลบุคคล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการคลัง - จพ.พัสดุ - จพ.จัดเก็บ

	<p>- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>รายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จพ.การเงิน - ผช.จพ.พัสดุ - ผช.จพ.การเงิน <p>ฯ</p> <p>-เจ้าพนักงาน ธุรการ และ ผู้ ช ่วย เจ้าหน้าที่ พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับ</p>
--	--	---

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								

๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	นักการ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
๒๐	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								

๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทัวไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน (ทัวไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
๒๕	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๓๒	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

	งานบริหารการศึกษา								
๓๖	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยซ้อ								
๓๘	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทมีคุณวุฒิ								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำภูทอง								
๔๒	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทมีคุณวุฒิ								
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

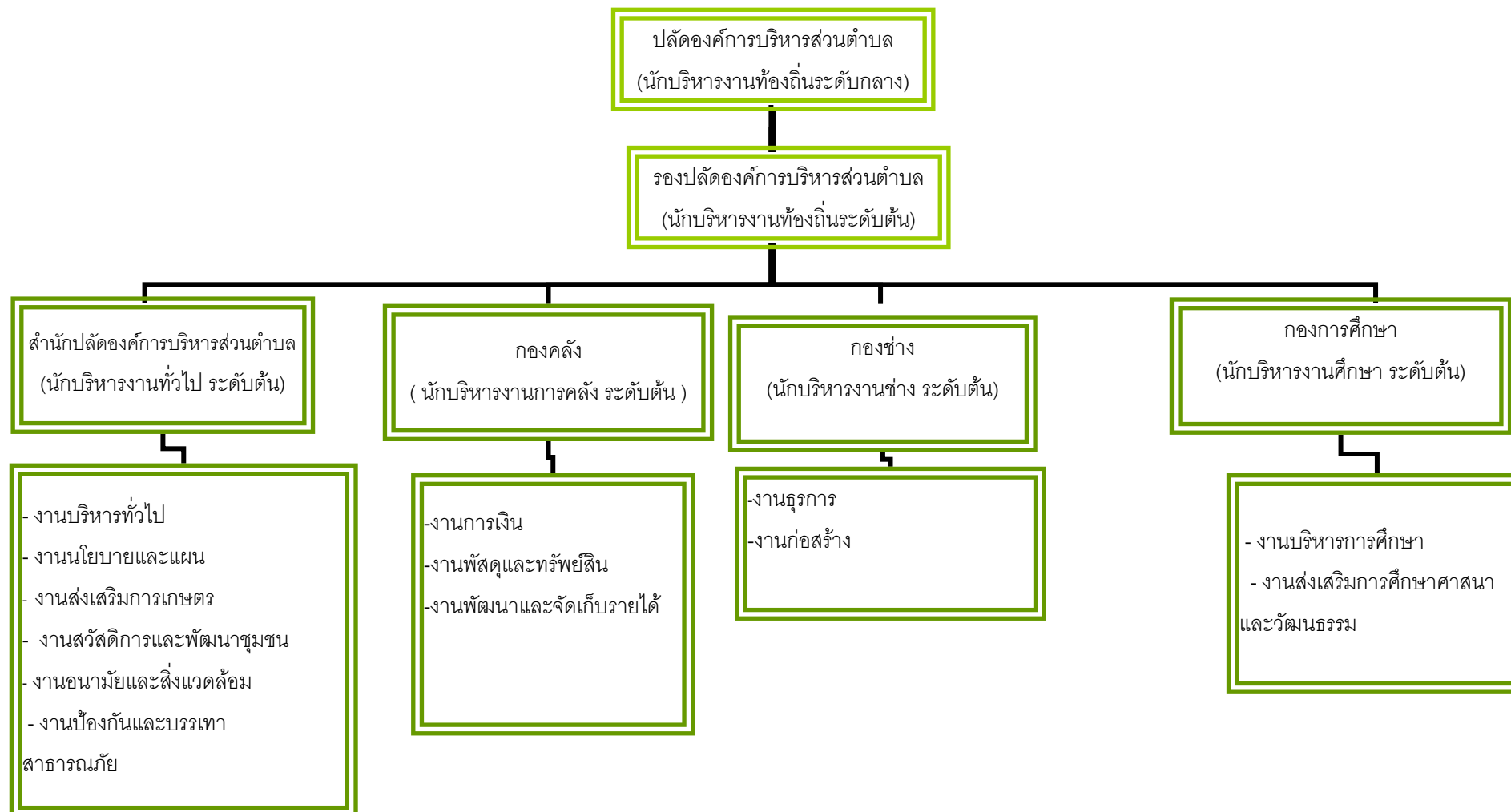
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	นายพงษ์ศักดิ์ คำคุณา	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	(41,930)	
2	นายเรศ ชมจันทร์	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)	
		สำนักปลัด อบต. (01)																			
3	นางธัญญา สหาย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)	
		งานบริหารงานทั่วไป																			
4	นางสาวนิภาพร แพงทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)	
5	สืบเอกวิวัฒน์ชัย ไกรสร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	239,640	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	(19,970)	
		ลูกจ้างประจำ																			
6	นายฉลอง สำราญเนตร	นักจัดการงานทั่วไป	ลจ.	1	1	252,120	0	1	1	1	-	-	-	10,440	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,010)	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
7	นางสาวมลฤดี แก้วคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	1	1	168,720	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,560	182,640	189,960	(14,060)	
8	นางสาวจันทร์จิรา โคตรชม	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)	
9	นายพิเชษฐ์ ศิริอามารต์	นักการ	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
		พนักงานจ้างทั่วไป																			
10	นายสำเนียง ศรีทองนาค	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
11	นายสุเมธ ศรีพุทธเคน	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน																			
12		นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
13	นางสาวศุภนุช เชื้อไพบูลย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	1	1	157,920	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,280	170,880	177,720	(13,160)	
		งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม																			
14	พันจ่าเอกเทอดเกียรติ ศรีอบล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	1	1	252,240	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,880	260,400	268,800	277,680	(21,020)	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
15	นางสาวพัชรินทร์ ปลา	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	1	1	187,200	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)	
		พนักงานจ้างทั่วไป																			
16	นายลาวัน ยศธสาร	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
17	นายใบ วงษ์นิคม	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
18	นายคมสันต์ สมศรีแก้ว	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
19	นายพิทยา นครขวาง	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
20	นายสุรัตน์ คำหนองไผ่	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
21	นายณัฐพงษ์ ปัญญาเจริญผล	งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	226,080	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	(18,840)
22	นางสาวทองทิพย์ เลิกนอก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,480	275,160	286,200	(21,190)
23	นายนิรันดร์ พินิจลิก	การส่งเสริมการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
24		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
25	นายสมร เทพศิริ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	นายณัฐวุฒิ แสนวัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	นายอรุณ แดงนาเพียง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงาน	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	นางสาวรินทร์สิริ ไชยราษฎร์	กอง/สำนักคลัง (04)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
29		งานการเงิน	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
30	นางพิรารัตน์ ชมจันทร์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
31	นางสาวน้ำฝน กลิ่นหอม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
32	นางสาวเพ็ญภา เหล่าสา	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	1	1	156,840	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,200	169,800	176,640	(13,070)
33		งานพัสดุและทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
34	นายรินทร์ บุตรพรม	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	1	1	146,760	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,640	158,760	165,120	(12,230)
35		กอง/สำนักช่าง (05)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	-	618,600	42,000	1	1	1	-	-	-	19,080	19,080	19,080	679,680	698,760	717,840	ว่างเต็ม
36		งานก่อสร้าง	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
37	นายมรกต บุตรสูงเนิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	1	1	149,040	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,040	161,280	167,760	(12,420)
38		งานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
39		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ตัน	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
40	นายธรรมรัตน์ จันทร์ธา	งานบริหารการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	(18,480)
		พนักงานจ้าง																			

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยซ้อ																		
42	นางสายฝน ทานะแสน	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
43	นางสาวทุเรียน ไชยสิทธิ์	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
44	นางสาวอุไร สุขเกษม	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
45	นางสาวอนุกุล เต็นดวง	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
46	นางสุภาพักตร์ เสดศ	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	นางสาวมณีรัตน์ ภูแย้มใส	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำภูทอง																		
48	นางสุจารีย์ จำปาทอง	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
49	นางสาวรจนา เรืองหา	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
50	นางสาวกัญจนา กุลบุตร	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
51	นางสาวพิกุล เค้พวง	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
(5)		รวม		51	43	9,962,520	378,000	51	51	51	-	-	-	301,260	306,900	311,580	10,641,780	10,948,680	11,260,260	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,596,267	1,642,302	1,689,039	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,238,047	12,590,982	12,949,299	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															27.11	26.56	26.01	

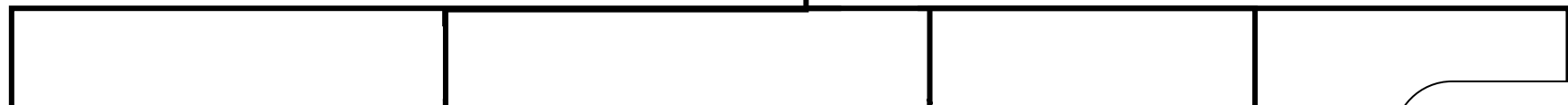
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



งานบริหารทั่วไป

- นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑)
- จพ.ธุรการ ชง. (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ลจ .(๑)
- ผช. เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)
- พ.ขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- นักการ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร ชก. (๑)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง (๑)
- ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- จพ.ป้องกันฯ ปง./ชง (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑						๔		๓	๑		๔		๑๑

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงิน

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

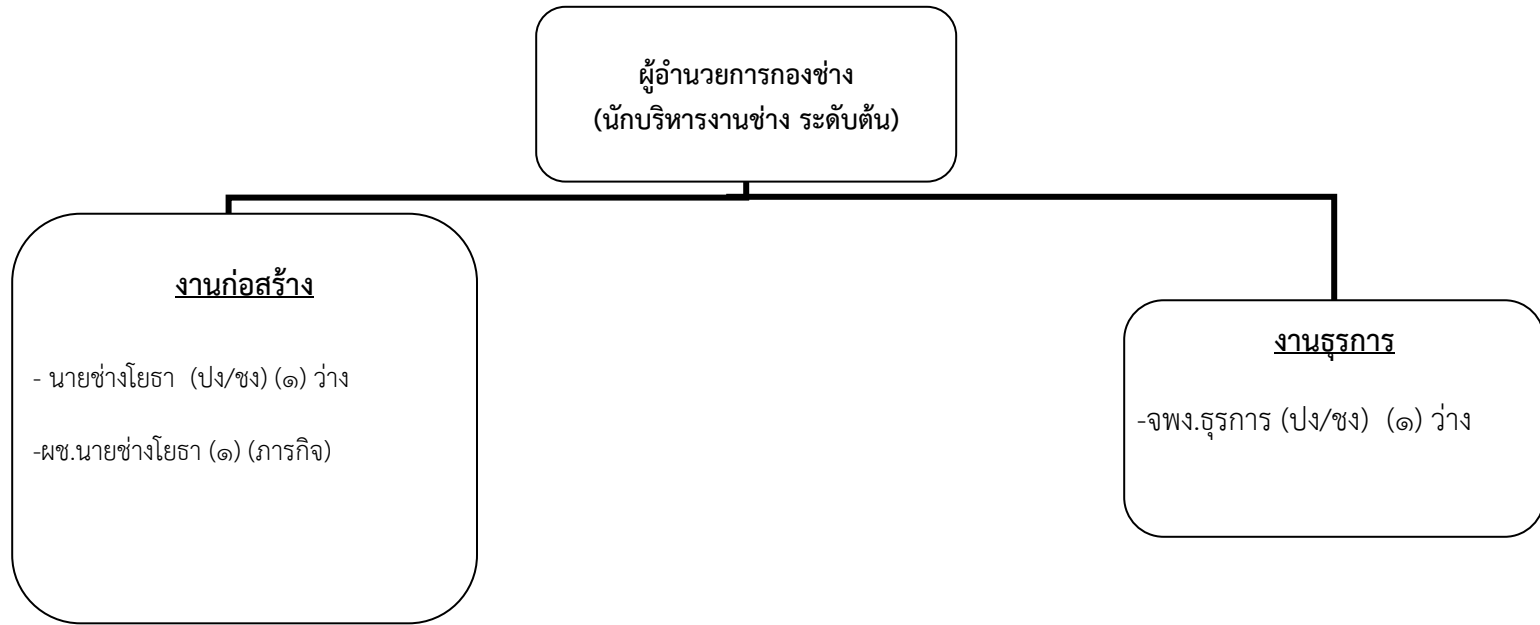
- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- จพง .พัสดุ (ปง/ชง). (๑) ว่าง
- ผช.จพง.พัสดุ (ภารกิจ) (๑)

บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑						๑		๑		๔			

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑								๒		๑			

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)ว่าง

งานบริการการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก).(๑)
- ผ.ช.นักวิชาการศึกษา (๑) (ภารกิจ)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยซ้อ

- ครู (คศ.๒) (๑)
- ครู (คศ. ๑) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำภูทอง

- ครู (คศ.๑) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานครู อบต.			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑	๑	๔				๑					๑	๑	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายพงษ์ศักดิ์ คำภูษา	ป.โท	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	503,160 (41,930 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	671,160
2	นายนเรศ ชมจันทร์	ป.โท	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	396,000 (33,000 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	438,000
	สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป					สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป						
3	นางธนิยา สะหาย	ป.โท	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	382,560 (31,880 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	424,560
4	นางสาวนิภาพร แพงทอง	ป.โท	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	376,080 (31,340 × 12)	-	-	376,080
5	สิบเอกวิฒชชัย ไกรสร	ปวส.คอมพิวเตอร์	05-3-01-4010-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	05-3-01-4010-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	239,640 (19,970 × 12)	-	-	239,640
	ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างประจำ						
6	นายฉลอง สำราญเนตร	ป.ตรี	01-ล-001	นักจัดการงานทั่วไป	ลจ.	01-ล-001	นักจัดการงานทั่วไป	ลจ.	252,120 (21,010 × 12)	-	-	252,120
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
7	นางสาวมลฤดี แก้วคำ	ปวส.คอมพิวเตอร์	01-ภ-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	01-ภ-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	168,720 (14,060 × 12)	-	-	168,720
8	นางสาวจันทร์จิรา โคตรชุม	ป.ตรี	01-ภ-012	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	01-ภ-012	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	180,000 (15,000 × 12)	-	-	180,000
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
9	นายพิเชษฐ์ ศิริอมารต์	ปวส.	01-ท-001	นักการ	ทั่วไป	01-ท-001	นักการ	ทั่วไป	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
10	นายสำเนียง ศรีทองนาค	ป.ตรี	01-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	01-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
11	นายสุเมธ ศรีพุทธเคน	ม.6	01-ท-003	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-003	คนงาน	ทั่วไป	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน						
12			05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
13	นางสาวศุภนุช เชื้อโพนาลัย	ป.ตรี	01-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	01-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	157,920 (13,160 × 12)	-	-	157,920

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม					งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม						
14	พันจ่าเอกเทอดเกียรติ ศรีอุบล	ปวส.	05-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ.	05-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ.	252,240	-	-	252,240
									(21,020 × 12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
15	นางสาวพัชรินทร์ ฟูลา	ป.ตรี	01-ภ-003	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	01-ภ-003	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	187,200	-	-	187,200
									(15,600 × 12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
16	นายลาวิณ ยศธสาร	ม.6	01-ท-004	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	01-ท-004	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
17	นายโบ วงษ์นิคม	ม.6	01-ท-005	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-005	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
18	นายคมสันต์ สมศรีแก้ว	ม.3	01-ท-006	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-006	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
19	นายพิทยา นครขวาง	ม.6	01-ท-007	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-007	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
20	นายสุรัตน์ คำหนองไผ่	ม.3	01-ท-008	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-008	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
	งานนโยบายและแผน					งานนโยบายและแผน						
21	นายณัฐพงษ์ ปัญญาเจริญผล	ป.โท	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	226,080	-	-	226,080
									(18,840 × 12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
22	นางสาวทองทิพย์ เล็กนอก	ป.ตรี	01-ภ-004	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	01-ภ-004	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	254,280	-	-	254,280
									(21,190 × 12)			
	งานส่งเสริมการเกษตร					งานส่งเสริมการเกษตร						
23	นายนิรันดร์ พินิจลึก	ป.ตรี	05-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	05-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	311,640	-	-	311,640
									(25,970 × 12)			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
24			05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
25	นายสมร เทพศิริ		01-ท-009	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	01-ท-009	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
26	นายณัฐวุฒิ แสนวัง		01-ท-010	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-010	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
27	นายอรุณ แดงนาเพียง		01-ท-011	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-011	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง					กองคลัง						
28	นางสาวรินทร์สิริ ไชยราษฎร์	ป.ตรี	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	382,560 (31,880 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	424,560
	งานการเงิน					งานการเงิน						
29			05-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	05-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
30	นางพิรารัตน์ ชมจันทร์	ปวส.	04-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	04-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	112,800 (9,400 × 12)	-	-	112,800
31	นางสาวน้ำฝน กลิ่นหอม	ป.ตรี	04-ภ-014	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	04-ภ-014	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	180,000 (15,000 × 12)	-	-	180,000
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
32	นางสาวเพ็ญภา เหล่าสา	ปวส.	04-ภ-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	04-ภ-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	156,840 (13,070 × 12)	-	-	156,840
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					งานพัสดุและทรัพย์สิน						
33			05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
34	นายรินทร์ บุตรพรม	ปวส.	04-ภ-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	04-ภ-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	146,760 (12,230 × 12)	-	-	146,760
	กองช่าง					กองช่าง						
35			05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	618,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 × 12)	-	(ว่างเดิม) 660,600
	งานก่อสร้าง					งานก่อสร้าง						
36			05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
37	นายมรคต บุตรสูงเนิน	ปวส.	05-ภ-008	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	05-ภ-008	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	149,040 (12,420 × 12)	-	-	149,040
	งานธุรการ					งานธุรการ						
38			05-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	05-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
39			05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500 x 12)		435,600
	งานบริหารการศึกษา					งานบริหารการศึกษา						
40	นายธรรมรัตน์ จันทรา	ป.ตรี	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	221,760	-	-	221,760
									(18,480 x 12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
41	นางสาวนิชาภา ศรีอุบล	ป.ตรี	08-ภ-009	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	08-ภ-009	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	185,880	-	-	185,880
									(15,490 x 12)			
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม					งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยซ้อ											
42	นางสายฝน ทานะแสน	ป.โท	05-3-08-6600-345	ครู	คศ.2	05-3-08-6600-345	ครู	คศ.2	-	-	-	
43	นางสาวทุเรียน ไชยสิทธิ์	ป.ตรี	05-3-08-6600-330	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-330	ครู	คศ.1	-	-	-	
44	นางสาวอุไร สุขเกษม	ป.ตรี	05-3-08-6600-348	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-348	ครู	คศ.1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
45	นางสาวอนุกุล เด่นดวง	ป.ตรี	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	
46	นางสุภาพัทธ์ เสศต	ป.ตรี	08-ภ-011	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	08-ภ-011	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	112,800	-	-	112,800
									(9,400 x 12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
47	นางสาวมณรัตน์ ภูแย้มใส	ป.ตรี	08-ท-015	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	08-ท-015	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำภูทอง											
48	นางสุจารีย์ จำปาทอง	ป.ตรี	05-3-08-6600-346	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-346	ครู	คศ.1	-	-	-	
59	นางสาวรจนา เรืองหา	ป.ตรี	05-3-08-6600-347	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-347	ครู	คศ.1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
50	นางสาวกัญญา กุลบุตร	ม.6	08-ท-013	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	08-ท-013	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			
51	นางสาวพิกุล เค้พวง	ม.6	08-ท-014	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	08-ท-014	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง กำหนดแนวทางการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีขีดความสามารถ ในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวน หนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนที่ พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒

⇒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

⇒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

⇒ การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/๒๘๘๐๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๒๙ และ ๒๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่อง ที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้

บริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ

พนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การดำเนินงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ห้องประชุม วัสดุอุปกรณ์การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพิธีการต่าง ๆ และงานต้อนรับ
- (๓) การประชุมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- (๔) การสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความ ร่วมมือ
- (๕) การตรวจสอบ แสตรงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- (๖) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- (๗) การจัดทำคำสั่ง และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๘) การดำเนินงานธุรการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๙) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๐) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๑๑) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- (๑๒) การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๑๓) การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย
- (๑๔) การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย
- (๑๕) การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- (๑๖) การพัฒนาบุคลากร
- (๑๗) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็น กรณีพิเศษ
- (๑๘) การทำประกันสังคมลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๙) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- (๒๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๒๑) การดำเนินคดี ฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๒๒) การสอบสวนและวินัยพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒๓) การตราข้อบัญญัติที่มีใช้ข้อบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย
- (๒๔) การจัดทำนิติกรรมสัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒๕) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- (๑) สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน
- (๒) ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ
- (๓) แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๔) ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ เข้าใจ ริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- (๕) ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด
- (๖) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- (๗) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๘) การดำเนินงานนโยบายต่าง ๆ ด้านการพัฒนาชุมชน ของผู้บริหารและของรัฐบาล
- (๙) การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ
- (๑๐) การส่งเสริมอาชีพ
- (๑๑) การแจกจ่ายเมล็ดพันธุ์พืช

๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย
- (๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน
- (๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- (๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔. งานส่งเสริมการเกษตร มีนักวิชาการเกษตร ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการเกษตร ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด ปฏิบัติหน้าที่ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร เช่น การปรับปรุง บำรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การปรับปรุงวิธีการปราบศัตรูพืช ให้คำแนะนำอบรมและส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่เกษตรและประเมินโดยทั่วไปช่วยตรวจสอบ

และวิเคราะห์วิจัยพันธุ์พืช วัตถุประสงค์ช่วยตรวจสอบควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายควบคุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจจะเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
- (๓) การควบคุมและตรวจสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย
- (๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งที้อาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
- (๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
- (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

๑.๕ งานดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

- (๑๔) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย

๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การส่งเสริม พัฒนาการสุขาภิบาลและการออกใบอนุญาต สถานที่ประกอบกิจการต่างๆในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การควบคุมการประกอบกิจการที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- (๓) การควบคุม ป้องกันการอนามัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมอันจะมีผลหรืออาจจะมีผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) อาชีวอนามัยการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- (๕) สุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การคุ้มครองผู้บริโภค
- (๗) การควบคุมสัตว์เลี้ยงหรือปล่อยสัตว์
- (๘) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

- (๙) การสุขศึกษา
- (๑๐) อนามัยโรงเรียน
- (๑๑) อนามัยแม่และเด็ก
- (๑๒) การวางแผนครอบครัว
- (๑๓) โภชนาการ
- (๑๔) สุขภาพจิต
- (๑๕) สาธารณสุขมูลฐาน (แผนงานหลักแผนงานย่อย)
- (๑๖) การฝึกอบรม นิเทศติดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเมือง (อ.ส.ม.)
จัดตั้ง นิเทศติดตามให้การสนับสนุนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานในชุมชน (ศสมช.)
- (๑๗) อนามัยชุมชน

(๒๐) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๔-๔๐-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงาน การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

- (๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น
- (๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- (๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
- (๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้อง ภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและ รายได้อื่นภายในกำหนด
- (๙) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
- (๑๐) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๑๑) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้
- (๑๒) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การซื้อและการจ้าง
- (๒) การซ่อมและบำรุงรักษา
- (๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ – ครุภัณฑ์
- (๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) การหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน

๓.๑ งานก่อสร้าง มหณฑกเยวภบ

- (๑) การออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- (๒) การวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๓) การให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม
- (๔) การออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- (๕) การสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้าน

วิศวกรรม

- (๖) การศึกษาวิเคราะห์ทางด้านวิศวกรรม
- (๗) การประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๘) การควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- (๙) การบริหารแบบแปลนก่อสร้างอาคารให้แก่ประชาชน
- (๑๐) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- (๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า
- (๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- (๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน
- (๖) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ร่างหนังสือ โตตอบหนังสือของส่วนโยธา
- (๒) การจัดเก็บหนังสือราชการ ระเบียบข้อบังคับ จัดทำทะเบียนคุมหนังสือที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- (๓) การจัดทำรายงานต่าง ๆ

- (๔) การรวบรวมข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวข้อง
- (๕) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- (๕) ดำเนินงานกีฬานักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬาประชาชน กีฬาองค์การบริหารส่วนตำบลสัมพันธ์และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท
- (๖) ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๑) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๒) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- (๑๓) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

โรงเรียน

(๓) การติดต่อประสานงานกับสถานที่ศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) การจัดตั้งสถานเลี้ยงดูเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่าง ๆ กฎ ระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

(๖) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

(๗) การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

(๘) เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายคมเพชร ครสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

ให้ Copy มาจากข้อ ๑๐ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๓๗.๒/ว ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ และหนังสือท้องถิ่นอำเภอภูผาม่าน ที่ ขก ๐๐๒๓.๒๑/ว ๓๑๙๐ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานบริหารงานทั่วไป				
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชก.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๑-๔๐๑๐-๐๐๑	ชง.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๐๑-ถ-๐๐๑	ถจ.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานรัฐการ	๐๑-ภ-๐๐๑	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๐๑-ภ-๐๑๒	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๙	นักการ	๐๑-ท-๐๐๑	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ท-๐๐๒	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๑	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๓	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๐๑-ภ-๐๐๒	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม				
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ปง.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๐๑-ภ-๐๐๓	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ท-๐๐๔	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๗	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๕	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๘	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๖	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๑๙	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๗	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๒๐	คนงาน	๐๑-ท-๐๐๘	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานนโยบายและแผน				
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๒๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๑-ภ-๐๐๔	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานส่งเสริมการเกษตร				
๒๓	นักวิชาการเกษตร ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	ชก.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๒๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปง./ชง.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-ท-๐๐๙	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๒๖	คนงาน	๐๑-ท-๐๑๐	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๒๗	คนงาน	๐๑-ท-๐๑๑	ทั่วไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	กองคลัง				
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานการเงิน				
๒๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐๔-ภ-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๐๔-ภ-๐๑๔	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๔-ภ-๐๐๖	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๐๔-ภ-๐๐๗	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	กองช่าง				
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานก่อสร้าง				
๓๖	นายช่างโยธา	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๐๕-ภ-๐๐๘	คุณวุฒิ		
	งานธุรการ				
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
	งานบริหารการศึกษา				
๔๐	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก.	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๐๘-ภ-๐๐๙	คุณวุฒิ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยซ้อ				
๔๒	ครู	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๕	คศ.๒		
๔๓	ครู	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๐	คศ.๑		
๔๔	ครู	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๘	คศ.๑		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๒-๐๐๑	ทักษะ		
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๒-๐๑๑	คุณวุฒิ		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๗-๐๑๕	ทั่วไป		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำภูทอง				
๔๘	ครู	๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๖	คศ.๑		
๔๙	ครู	๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๗	คศ.๑		
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๗-๐๑๓	ทั่วไป		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๗-๐๑๔	ทั่วไป		
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.		

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายคมเพชร ครสิ่งห์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

ที่ ๕๖๗/ ๒๕๖๓

เรื่อง จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓ ได้ขอความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เสนอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบล เปลี่ยนสายงานพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) เพื่อให้การจัดบุคลากรสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ถูกต้องและตรงตามตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายคมเพชร ครสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ที่ ๕๖๗ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายพงษ์ศักดิ์ คำกานา	ป.โท	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	05-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	503,160 (41,930 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	671,160
2	นายนเรศ ชมจันทร์	ป.โท	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	05-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	396,000 (33,000 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	438,000
	สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป					สำนักปลัด งานบริหารทั่วไป						
3	นางธนิยา สหหาย	ป.โท	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	05-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	382,560 (31,880 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	424,560
4	นางสาวนิภาพร แพงทอง	ป.โท	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	05-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	376,080 (31,340 × 12)	-	-	376,080
5	สิบเอกวิวัฒน์ชัย ไกรสร	ปวส.คอมพิวเตอร์	05-3-01-4010-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	05-3-01-4010-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	239,640 (19,970 × 12)	-	-	239,640
	ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างประจำ						
6	นายฉลอง สาราญเนตร	ป.ตรี	01-ล-001	นักจัดการงานทั่วไป	ลจ.	01-ล-001	นักจัดการงานทั่วไป	ลจ.	252,120 (21,010 × 12)	-	-	252,120
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
7	นางสาวมลฤดี แก้วคำ	ปวส.คอมพิวเตอร์	01-ภ-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	01-ภ-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	168,720 (14,060 × 12)	-	-	168,720
8	นางสาวจันทร์จิรา โคตรชุม	ป.ตรี	01-ภ-012	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	01-ภ-012	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	180,000 (15,000 × 12)	-	-	180,000
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
9	นายพิเชษฐ์ ศิริอามารต์	ปวส.	01-ท-001	นักการ	ทั่วไป	01-ท-001	นักการ	ทั่วไป	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
10	นายสำเนียง ศรีทองนาค	ป.ตรี	01-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	01-ท-002	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000
11	นายสุเมธ ศรีพุทธเคน	ม.6	01-ท-003	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-003	คนงาน	ทั่วไป	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน						
12			05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	05-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
13	นางสาวศุภนุช เชื้อโพบูลย์	ป.ตรี	01-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	01-ภ-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	157,920	-	-	157,920
									(13,160 × 12)			
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม					งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม						
14	พันจ่าเอกเทอดเกียรติ ศรีอุบล	ปวส.	05-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	05-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	252,240	-	-	252,240
									(21,020 × 12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
15	นางสาวพัชรินทร์ ปลูกา	ป.ตรี	01-ภ-003	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	01-ภ-003	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	187,200	-	-	187,200
									(15,600 × 12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
16	นายลาวัณ ยศธสาร	ม.6	01-ท-004	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	01-ท-004	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
17	นายใบ วงษ์นิคม	ม.6	01-ท-005	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-005	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
18	นายคมสันต์ สมศรีแก้ว	ม.3	01-ท-006	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-006	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
19	นายพิทยา นครขวาง	ม.6	01-ท-007	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-007	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
20	นายสุรัตน์ คำหนองไผ่	ม.3	01-ท-008	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-008	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
	งานนโยบายและแผน					งานนโยบายและแผน						
21	นายณัฐพงษ์ ปัญญาเจริญผล	ป.โท	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	05-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	226,080	-	-	226,080
									(18,840 × 12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
22	นางสาวทองทิพย์ เลียนอก	ป.ตรี	01-ภ-004	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	01-ภ-004	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	254,280	-	-	254,280
									(21,190 × 12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	

	งานส่งเสริมการเกษตร					งานส่งเสริมการเกษตร						
23	นายนิรันดร์ พิณจลิก	ป.ตรี	05-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	05-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	311,640	-	-	311,640
									(25,970 × 12)			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
24			05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	05-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
25	นายสมร เทพศิริ		01-ท-009	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	01-ท-009	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
26	นายณัฐวุฒิ แสนวัง		01-ท-010	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-010	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
27	นายอรุณ แดงนาเพียง		01-ท-011	คนงาน	ทั่วไป	01-ท-011	คนงาน	ทั่วไป	108,000	-	-	108,000
									(9,000 × 12)			
	<u>กองคลัง</u>					<u>กองคลัง</u>						
28	นางสาวรินทรสิริ ไชยราษฎร์	ป.ตรี	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	05-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(31,880 × 12)	(3,500 × 12)		
	งานการเงิน					งานการเงิน						
29			05-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	05-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	355,320	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
30	นางพิรารรณ ชมจันทร์	ปวส.	04-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	04-ภ-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	112,800	-	-	112,800
									(9,400 × 12)			
31	นางสาวน้ำฝน กลิ่นหอม	ป.ตรี	04-ภ-014	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	04-ภ-014	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	180,000	-	-	180,000
									(15,000 × 12)			
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
32	นางสาวเพ็ญภา เหล่าสา	ปวส.	04-ภ-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	04-ภ-006	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	156,840	-	-	156,840
									(13,070 × 12)			

	งานพัสดุและทรัพย์สิน					งานพัสดุและทรัพย์สิน						
33			05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	05-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
34	นายณรินทร์ บุตรพรม	ปวส.	04-ภ-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	04-ภ-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	146,760	-	-	146,760
									(12,230 × 12)			
	กองช่าง					กองช่าง						
35			05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	05-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	618,600	42,000	-	(ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500 × 12)		660,600
	งานก่อสร้าง					งานก่อสร้าง						
36			05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	05-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
37	นายมรกต บุตรสูงเนิน	ปวส.	05-ภ-008	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	05-ภ-008	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	149,040	-	-	149,040
									(12,420 × 12)			
	งานธุรการ					งานธุรการ						
38			05-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	05-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
39			05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	05-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500 × 12)		435,600
	งานบริหารการศึกษา					งานบริหารการศึกษา						
40	นายธรรมรัตน์ จันทรา	ป.ตรี	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	05-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	221,760	-	-	221,760
									(18,480 × 12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
41	นางสาวนิชาภา ศรีอุบล	ป.ตรี	08-ภ-009	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	08-ภ-009	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	185,880	-	-	185,880
									(15,490 × 12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม						งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยซ้อ											
42	นางสายฝน ทานะแสน	ป.โท	05-3-08-6600-345	ครู	คศ.2	05-3-08-6600-345	ครู	คศ.2	-	-	-	
43	นางสาวทุเรียน ไชยสิทธิ์	ป.ตรี	05-3-08-6600-330	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-330	ครู	คศ.1	-	-	-	
44	นางสาวอุไร สุขเกษม	ป.ตรี	05-308-6600-348	ครู	คศ.1	05-308-6600-348	ครู	คศ.1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ					
45	นางสาวอนุกุล เด่นดวง	ป.ตรี	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	08-อ-001	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	-	-	
46	นางสุภาพักตร์ เสกต	ป.ตรี	08-ภ-011	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	08-ภ-011	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	112,800	-	-	
									(9,400 x 12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
47	นางสาวกัญญา กุลบุตร	ม.6	08-ท-013	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	08-ท-013	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	108,000	-	-	
									(9,000 x 12)			
48	นางสาวพิกุล เค้พวง	ม.6	08-ท-014	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	08-ท-014	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	108,000	-	-	
									(9,000 x 12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำภูทอง											
49	นางสาวรจนา เรืองหา	ป.ตรี	05-3-08-6600-347	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-347	ครู	คศ.1	-	-	-	
50	นางสุจารีย์ จำปาทอง	ป.ตรี	05-3-08-6600-346	ครู	คศ.1	05-3-08-6600-346	ครู	คศ.1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
51	นางสามภรณ์ ภูแย้มใส	ป.ตรี	08-ท-015	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	08-ท-015	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	108,000	-	-	
									(9,000 x 12)			