(เล่มที่ ๑)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บัญชีการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง)

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๑๙

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒๘

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ๓๘

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง ๔๒

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๔๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๒

ภาคผนวก

- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๖๔ – ๒๕๖๖)
- ประกาศ กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่ง การจัดบุลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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

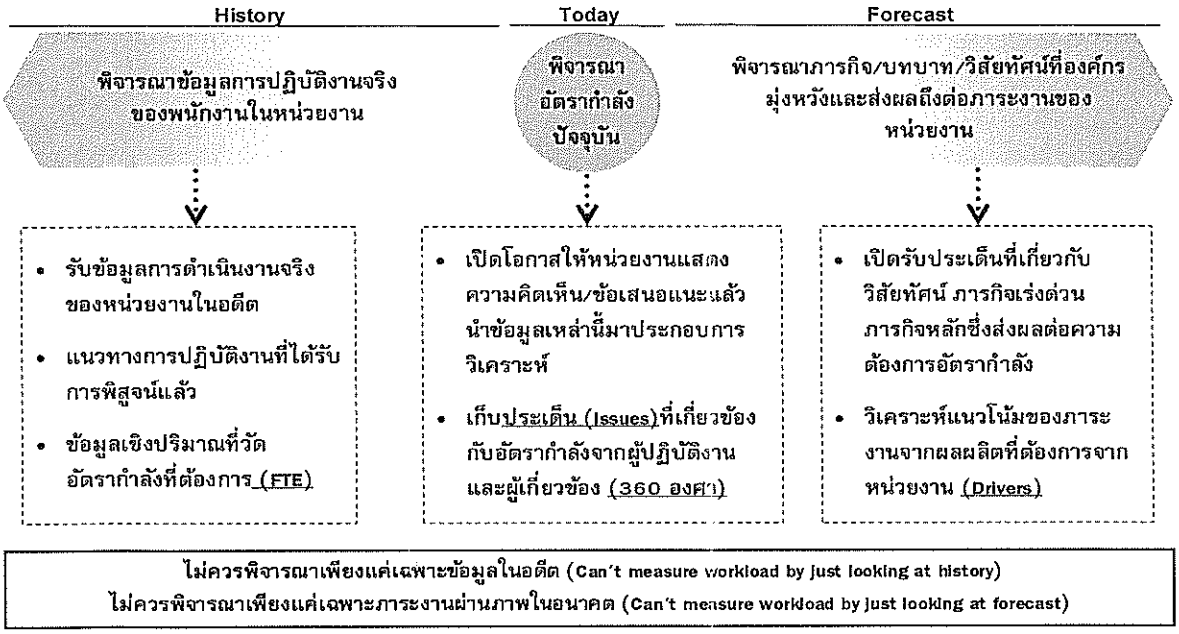
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

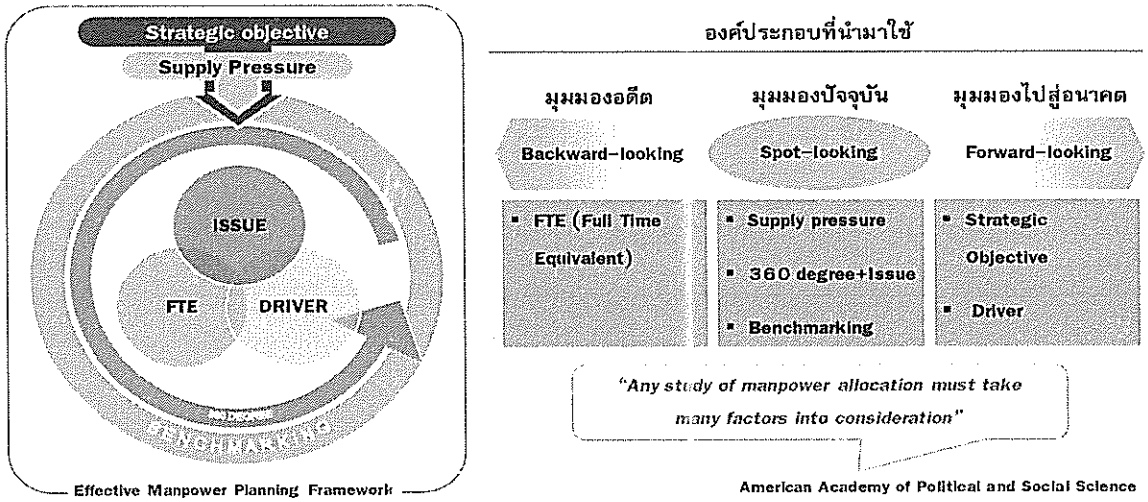
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านด้านนิติการ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติกร กฎหมาย ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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 นาที คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงยังไม่มีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าองค์กรจะยังไม่มีข้าราชการสูงอายุแต่ก็จะต้องเตรียมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแนวทางปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-			
สำนักปลัด			**สำนักปลัด**		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	-
			นักวิชาการเกษตร ปก.	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๒	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**		
คนงานทั่วไป	๒	-	คนงานทั่วไป	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	ภารโรง	๑	-
กองคลัง			**กองคลัง**		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก.	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	-
			นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	๑
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
คนงานทั่วไป	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑
ครู คศ.๑	๒	-	ครู คศ.๑	๒	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑
รวม	๒๒	๓	รวม	๒๖	๔
รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้	๒๕		รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.บ้านด้าย	๓๐	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๓๒.๕๐ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๒๓,๖๑๙,๐๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๒๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท		

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	
สำนักปลัด			**สำนักปลัด**		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
			นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	
			นิติกร ปก.	๑	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-			-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-			-
			<u>ลูกจ้างประจำ</u>		-
			พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-		-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงานทั่วไป	๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	พนักงานดับเพลิง	๔	-
			<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>		
			หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
			นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	
			นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
			คนงาน	๓	
กองคลัง			**กองคลัง**		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
			นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	-	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก.	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	-	๑
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	
			เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
			คนงาน	๓	

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<u>กองช่าง</u>			<u>กองช่าง</u>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
คนงานทั่วไป	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	-
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
			คนงาน	๑	-
			<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>		
			หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
			คนงาน	๑	-
			<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>		
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			สัตวแพทย์ ชง.	๑	-
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
			คนงาน	๑	-
			<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>		
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			ลูกจ้างประจำ		
			พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์ (รถแทร็คเตอร์)	๑	-
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (มีทักษะ)	๑	-
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
			คนงานประจำรถขยะ	๑	-

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	-
			นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	-
			โรงเรียนเทศบาลตำบลห้วยไคร้		
			ผู้อำนวยการโรงเรียน (นักบริหารสถานศึกษา)	-	๑
			ครูผู้ช่วย	-	๑
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ภารโรง	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยไคร้		
ครู คศ.๑	๒	-	ครู คศ.๑	๒	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	-
รวม	๒๒	๓	รวม	๕๒	๕
รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้	๒๕		รวมอัตราทั้งสิ้นของ ทต.ห้วยไคร้	๕๗	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๔.๐๒๔ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๕ หมู่บ้าน		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๒๓,๖๑๙,๐๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๔๔,๓๐๐,๐๐๐.- บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย และเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

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

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดย ให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๒.๙ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ 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 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

<u>สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</u>

<u>ข้อมูลประวัติความเป็นมา</u>

ตำบลห้วยไคร้ เป็นตำบลที่แยกออกจากตำบลโป่งผา ซึ่งได้ตั้งชุมชนเมื่อประมาณ ๑๐๐ กว่าปีที่ผ่านมาในบริเวณนี้มีน้ำไหลออกจากลำห้วย แล้วมีต้นไคร้ซึ่งเป็นไม้ยืนต้นขึ้นเต็มไปหมดชาวบ้านจึงเรียกที่บริเวณนี้ว่า “ห้วยไคร้”

<u>ข้อมูลสภาพทั่วไป</u>

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

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

<u>อาณาเขต</u>

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

<u>ลักษณะภูมิประเทศ</u> มีพื้นที่ ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๓,๓๓๑.๒๕ ไร่ พื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีภูเขาเป็นแนวสลับซับซ้อนทางทิศตะวันตก (เทือกเขาดอยนางนอน และดอยตุง)

<u>ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร</u>

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๒,๙๘๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๔๗๔ คน หญิง ๑,๕๐๘ คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

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

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ คือ ***"สังคมการเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน คุณภาพชีวิตที่ดี สิ่งแวดล้อมดี พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและประเพณีวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่น พัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข"*** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นสร้างเข้มแข็งให้ชุมชนทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา บนพื้นฐานของความสมดุลและความสอดคล้องกับท้องถิ่น ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างสังคมคุณภาพเพื่อให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ การจัดลำดับปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยไคร้เป็นเมืองน่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนา (STRATEGY)</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

<u>เป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา</u>

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรให้เพียงพอ

๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง สร้างสังคมเกษตรกรรมปลอดภัยและยั่งยืน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น

๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นแบบพอเพียงลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมชุมชน พึ่งพาตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ทุกคนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๒. เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงเกษตร การสนับสนุนการบริหารจัดการขยะภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑. เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการเฝ้าระวัง การควบคุมโรค การสนับสนุนสังคมสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เพื่อส่งเสริมการศึกษาภายในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การศาสนา การสืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการทำงานด้านพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝกอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคอนกรีตเสริมเหล็ก หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม	การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี
(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา และวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาล้านนา ฯลฯ -สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ
(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาวะ

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา

๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

<u>จุดยืนทางยุทธศาสตร์</u>

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

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

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาวะ

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา

๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

<u>ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

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

การวิเคราะห์สภาพปัญหา

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ตามด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันของสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ประเภทต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้ดำเนินการไป ทั้งนี้ประชาชนเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนยังไม่รับผลลัพธ์จากการพัฒนาเท่าที่ควรและอีกส่วนหนึ่งยังไม่มีส่วนใช้ หรือเข้าถึงโครงการต่างๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณที่จำกัดในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานประเภทต่างๆ อาทิ ถนน อาคาร ระบบประปา ฯลฯ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกที่เพียงพอ

๒. ปัญหาของภาคประชาชนบางส่วนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน การพัฒนาหมู่บ้านในบางครั้งไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีงบประมาณที่ค่อนข้างน้อยอยู่แล้ว หากประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมมาก จะสามารถประหยัดงบประมาณส่วนนี้ได้และนำไปสู่การดำเนินการในโครงการใหญ่ๆ ได้ เช่น การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะหรือหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน สามารถบริหารจัดการได้ภายในหมู่บ้านโดยไม่ต้องรอ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้นำงบประมาณเข้าไปดำเนินการ เป็นต้น

จากสภาพปัญญาหาด้านโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธที่ ๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่างๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้ความสะดวกในการคมนาคม และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๒. ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้น้ำที่มีคุณภาพที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร อาทิ ทำนา ทำไร่ ทำสวน (ผลไม้) เลี้ยงสัตว์ ปลูกกก รับจ้างทำงานการเกษตร รายได้ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับการกำหนดราคาจากทางรัฐ หรือกลไกของตลาด ประชาชนไม่มีโอกาสมีส่วนในการกำหนดราคาขาย ทำให้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมีหลายด้าน อาทิ

๑. ประชาชนมีหนี้สินภาคครัวเรือนมาก สืบเนื่องจากการกู้ยืมเพื่อลงทุนทำการเกษตร เช่น การกู้ ธกส. สหกรณ์ฯ เพื่อลงทุนทำนา

๒. ประชาชนไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการสร้างพลังอำนาจในการต่อรองราคาสินค้าการเกษตรได้ ประชาชนต้องต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือกลไกด้านราคาในตลาดการค้า จึงทำให้ผลผลิตที่ผลิตได้นั้นไม่มีความแน่นอนว่าจะสามารถขายได้ในการใดในช่วงเวลานั้นๆ มีความเสี่ยงต่อทั้งการได้กำไรและการขาดทุน

๓. การส่งเสริมอาชีพต่างๆ โดย อบต. ที่ดำเนินการไปประสบผลสำเร็จน้อย ประชาชนไม่สามารถนำไปขยายผลได้เท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาด้านการตลาด เช่น การส่งเสริมอาชีพการทำอาหารไทย การประดิษฐ์ดอกไม้ใยบัว เป็นต้น

จากสภาพปัญญาหาด้านเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธ ที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

<u>นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</u>

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว และท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความรู้ฝีมือ และผลิตภัณฑ์ สามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าให้สูงขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. ด้านสังคมและการสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นสังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมชนบท มีวิถีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย แต่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ จึงไม่สามารถเลี่ยงปัญหาทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นคล้ายๆ ชุมชนเมืองในบางเรื่องได้ อาทิ

๑. ปัญหายาเสพติด ซึ่งระบาดในทุกๆ พื้นที่ กลุ่มเสี่ยงมีทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชนภาคแรงงาน ซึ่งมีโอกาสทำให้ประชาชนเข้าไปเสพ หรือค้าได้

๒. ปัญหาครอบครัว จากสภาพเศรษฐกิจถดถอยทำให้แรงงานบางส่วนต้องเดินทางเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ภูเก็ต ฯลฯ ทิ้งลูก ให้ผู้เป็นปู่ย่าตายายเลี้ยงในพื้นที่ ทำให้เด็กเหล่านี้ขาดการอบรมเลี้ยงดูจากผู้เป็นพ่อแม่ ขาดความรักความอบอุ่นซึ่งควรเป็นไปตามวัยของเด็ก อาจจะส่งผลต่อปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมาได้

๓. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่มีที่สิ้นสุด ได้ก่อเกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ยานพาหนะ อินเตอร์เน็ต ติดต่อสื่อสารกันด้วยเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เทคโนโลยีเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยหนึ่งในการใช้ชีวิตและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและการพัฒนาความรู้ นอกจากคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าที่ทำลายเซลล์สมองให้ด้อยพัฒนาแล้วยังส่งผลต่อสุขภาพและลดสมาธิในการเรียน ควรตระหนักถึงข้อดีข้อเสียให้มาก ปรับเปลี่ยนการใช้โทรศัพท์ให้เหมาะสม เพราะกลุ่มวัยรุ่นเป็นกลุ่มประเมินสำคัญที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าของประเทศได้

จากสภาพปัญญาหาด้านสังคมและการสาธารณสุข ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธ ที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

<u>นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุข</u>

๑. พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๒. สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ลานกีฬาต้านยาเสพติด การส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเยาวชนในการป้องกันยาเสพติดภายในท้องถิ่น

๓. การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันท่วงที ทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่นๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพกำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๔. ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๕. ส่งเสริมและผลักดันให้มีสถานบริการสาธารณสุขใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สำเร็จ ทั้งรูปแบบสถานีอนามัย หรือศูนย์บริการสาธารณสุขรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง

๖. พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการควบคุมโรคระบาดจากยุง การควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๔.ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้พยายามส่งเสริมกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมมาตลอด อาทิ การจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ประชาชนในการตรวจรับงานจ้างโครงการต่าง ๆ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีการตระหนักรู้และให้ความสำคัญในฐานะผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นเท่าที่ควร ประชาชนยังคงรอให้ภาครัฐดำเนินการต่างๆให้มากกว่าริเริ่มดำเนินการด้วยตนเอง

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

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างต่างๆ จำนวนน้อย ดังนั้นแนวทางแก้ไขต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคประชาชนในการดำเนินการโครงการพัฒนา ต้องการการมีส่วนร่วมมาก แต่ปัจจุบันประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการร่วมดำเนินการน้อย ประชาชนยังคงเห็นควรว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นควรเป็นผู้ดำเนินการต่างๆ มากกว่า จึงทำให้ต้องใช้งบประมาณในเกือบทุก ๆ เรื่องจึงจำเป็นต้องพัฒนาการสร้างการมีส่วนร่วมให้มากกว่าที่เป็นอยู่

จากสภาพปัญญาหาด้านการเมืองการบริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๓. บริหารการคลังอย่างมีเสถียรภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

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

๒. การท่องเที่ยวที่ขาดการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญญาหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธ ที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑. บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบการส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ่มค่าที่สุด และการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสรงน้ำและนมัสการพระธาตุดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่ม องค์กรต่างๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยวิเคราะห์การดำเนินการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การสาธารณูปการ

๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๘. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง</u>

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีเส้นทางการคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ทั่วถึง หมู่บ้านมีน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีลำห้วยฮ่องแฮ่ และลำห้วยแม่ไร่ไหลผ่านในเขตตำบลห้วยไคร้

<u>จุดอ่อน</u>

บางส่วนในพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ประปา รางระบายน้ำ ถนนส่วนใหญ่ก่อสร้างมาเป็นเวลานานปัจจุบันเกิดการชำรุด ประสบปัญหาการใช้ไฟฟ้าเกินจำนวนที่กำหนด

<u>โอกาส</u>

หน่วยงานอื่นได้เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณ

<u>อุปสรรค</u>

การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของไฟฟ้าทำให้ต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการอุดหนุนแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขตไฟฟ้า

ขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะการพังทลายของดินทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหาย

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลชุมชน การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

กลุ่ม องค์กรในชุมชนมีจำนวนมาก บางกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐล่าช้า ไม่มีแหล่งงานสำหรับคนหนุ่มสาวโดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษา ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ อีกทั้งจำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณในการช่วยเหลือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ และประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งยังเป็นพื้นที่ล่อแหลม เนื่องจากอยู่ใกล้กับชายแดน ไทย - พม่า และกลุ่มชนเผ่าเป็นเส้นทางขนส่งยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

โอกาส

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้ ทั้งยังมีหน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต อบต.

<u>จุดแข็ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

<u>จุดอ่อน</u>

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

<u>โอกาส</u>

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>อุปสรรค</u>

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนา และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่กำหนด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง</u>

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

<u>จุดอ่อน</u>

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

<u>โอกาส</u>

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

<u>อุปสรรค</u>

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง</u>

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังอยู่ในสภาพที่ดี เพราะได้รับการอนุรักษ์ ปกป้อง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ ปลูกหญ้าแฝกอย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชน เยาวชน

<u>จุดอ่อน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังมีปัญหาด้านการกำจัดขยะซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากใช้วิธีเผาขยะ ทำให้เกิดมลภาวะทางอากาศ นำขยะไปทิ้งในพื้นที่สาธารณะ หรือทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ในช่วงฤดูน้ำหลากทำให้น้ำไหลไม่สะดวก

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องของการจัดเก็บขยะ และการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ไม่มีพื้นที่ในการจัดเก็บขยะ

<u>โอกาส</u>

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักษ์สิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง</u>

ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่โดยเฉพาะระดับปฐมวัย และปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่สายได้เปิดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และยังมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการต่างๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใช้ประกอบกิจกรรมนันทนาการบางประเภท นอกเวลาเรียน นอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนบทบาทหน้าที่หลักของพื้นที่ อันเป็นการเพิ่มความผูกพันระหว่างประชาชนและเจ้าของสถานที่ และเกิดความสะดวกสำหรับประชาชนจะได้เข้ามาใช้บริการบ่อยครั้ง

<u>จุดอ่อน</u>

ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่าประถมศึกษา ทำให้เยาวชนที่ต้องการศึกษาในระดับที่สูงกว่าชั้นประถมศึกษา ต้องเดินทางไปใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ตัวอำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน ตัวเมืองเชียงราย ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นมีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษายังไม่เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและภารกิจหน้าที่หลายด้าน

<u>โอกาส</u>

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา

การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลุกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในเกณฑ์ต่ำ

<u>โอกาส</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

<u>อุปสรรค</u>

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ในการนี้สามารถนำมาสู่การวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS)

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีศักยภาพ ทั้งการปลูกข้าว ทำสวนผลไม้ต่างๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นสังคมชนบท ที่มีความปลอดภัย เป็นชุมชนน่าอยู่
- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ส่วนมากรู้รักสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- เป็นสังคมที่ผูกพันกับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมดั่งเดิมที่ดีงาม
- เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นเครือญาติกัน ผูกพันกันภายในหมู่บ้าน มีการช่วยเหลือกัน

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

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

โอกาส (OPPORTUNITIES)

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

อุปสรรค หรือ ภัยคุกคาม (THREATS)

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

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

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

สำนักปลัด อบต. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานคือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานนโยบายและแผน
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานภายในออกเป็น ๓ งานดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในกองช่าง ประกอบด้วย ๑ งาน ดังนี้

๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายใน ออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒	<u>กองคลัง</u> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	<u>กองคลัง</u> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	<u>กองช่าง</u> ๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓	<u>กองช่าง</u> ๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑) งานบริหารการศึกษา	๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑) งานบริหารการศึกษา	
๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑) งานตรวจสอบภายใน	๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT

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

โดยจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในปีที่ผ่านมามีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ไม่มีเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหาร การจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบควบคุมภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็ถนัดในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อินเตอร์เน็ตตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMIS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

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

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

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

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

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

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

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

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

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นพระธาตุดอยตุง รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรม รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

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

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

(เล่มที่ ๑)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการดำรงตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้มีการวางแผนการใช้อัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บัญชีการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง)

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๑๙

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒๘

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ๓๘

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง ๔๒

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๔๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๒

ภาคผนวก

- ประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- ประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๖๔ – ๒๕๖๖)
- ประกาศ กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่ง การจัดบุลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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

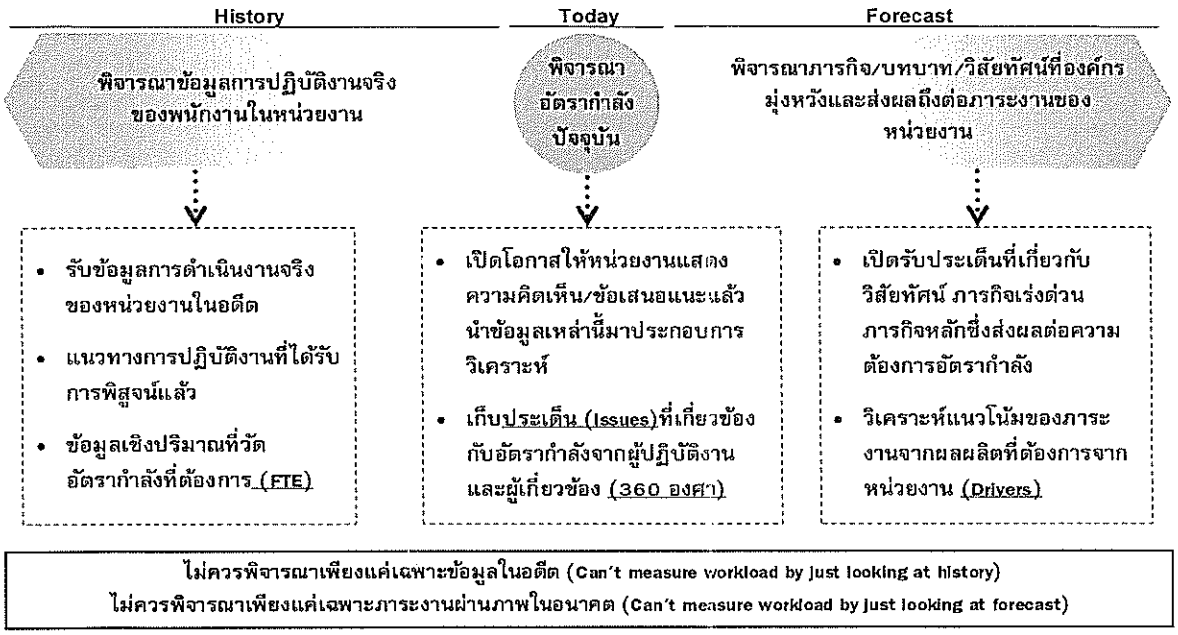
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

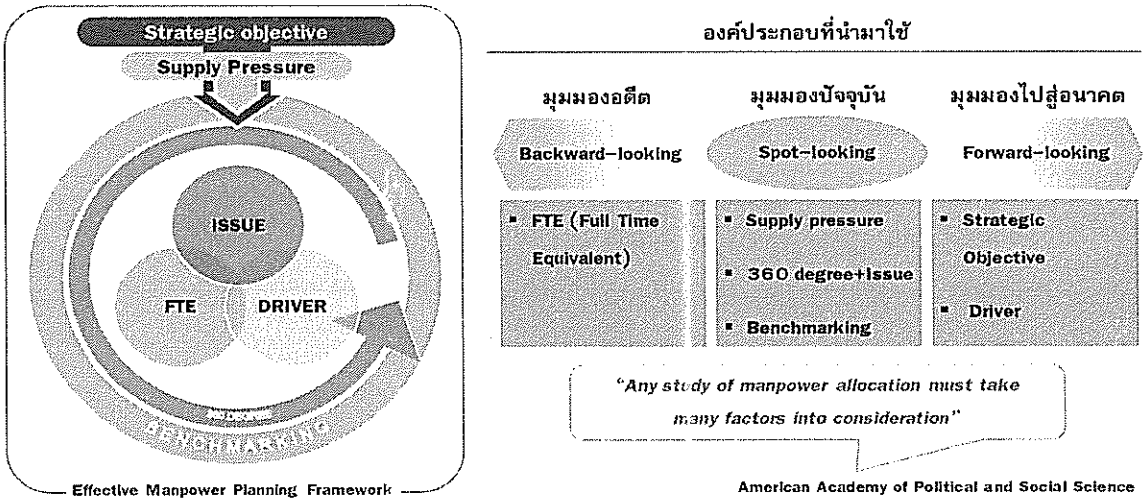
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านด้านนิติการ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติกร กฎหมาย ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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 นาที คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงยังไม่มีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าองค์กรจะยังไม่มีข้าราชการสูงอายุแต่ก็จะต้องเตรียมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแนวทางปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-			
สำนักปลัด			**สำนักปลัด**		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	-
			นักวิชาการเกษตร ปก.	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๒	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**		
คนงานทั่วไป	๒	-	คนงานทั่วไป	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	ภารโรง	๑	-
กองคลัง			**กองคลัง**		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก.	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	-
			นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	๑
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
คนงานทั่วไป	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑
ครู คศ.๑	๒	-	ครู คศ.๑	๒	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑
รวม	๒๒	๓	รวม	๒๖	๔
รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้	๒๕		รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.บ้านด้าย	๓๐	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๓๒.๕๐ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๒๓,๖๑๙,๐๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๒๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท		

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
			นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	
			นิติกร ปก.	๑	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	-			-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-			-
			ลูกจ้างประจำ		-
			พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-		-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	พนักงานดับเพลิง	๔	-
			ฝ่ายอำนวยการ		
			หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
			นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	
			นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงาน	๓	
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
			นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	-	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก.	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	-	๑
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	
			เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงาน	๓	

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
คนงานทั่วไป	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงาน	๑	-
			ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		
			หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงาน	๑	-
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			สัตวแพทย์ ชง.	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงาน	๑	-
			ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
			ลูกจ้างประจำ		
			พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์ (รถแทร็คเตอร์)	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานประจำรถขยะ	๑	-

อบต.ห้วยไคร้			ทต.ห้วยไคร้		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	-
			นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	-
			โรงเรียนเทศบาลตำบลห้วยไคร้		
			ผู้อำนวยการโรงเรียน (นักบริหารสถานศึกษา)	-	๑
			ครูผู้ช่วย	-	๑
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ภารโรง	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ห้วยไคร้		
ครู คศ.๑	๒	-	ครู คศ.๑	๒	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	-
รวม	**๒๒**	**๓**	**รวม**	**๕๒**	**๕**
รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้	**๒๕**		**รวมอัตราทั้งสิ้นของ ทต.ห้วยไคร้**	**๕๗**	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๔.๐๒๔ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๕ หมู่บ้าน		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๒๓,๖๑๙,๐๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๓ ๔๔,๓๐๐,๐๐๐.- บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย และเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

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

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดย ให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๒.๙ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ 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 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จะมีจุดมั่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมั่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

<u>สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้</u>

<u>ข้อมูลประวัติความเป็นมา</u>

ตำบลห้วยไคร้ เป็นตำบลที่แยกออกจากตำบลโป่งผา ซึ่งได้ตั้งชุมชนเมื่อประมาณ ๑๐๐ กว่าปีที่ผ่านมาในบริเวณนี้มีน้ำไหลออกจากลำห้วย แล้วมีต้นไคร้ซึ่งเป็นไม้ยืนต้นขึ้นเต็มไปหมดชาวบ้านจึงเรียกที่บริเวณนี้ว่า “ห้วยไคร้”

<u>ข้อมูลสภาพทั่วไป</u>

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

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

<u>อาณาเขต</u>

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

<u>ลักษณะภูมิประเทศ</u> มีพื้นที่ ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๓,๓๓๑.๒๕ ไร่ พื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีภูเขาเป็นแนวสลับซับซ้อนทางทิศตะวันตก (เทือกเขาดอยนางนอน และดอยตุง)

<u>ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร</u>

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๒,๙๘๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๔๗๔ คน หญิง ๑,๕๐๘ คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

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

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ คือ ***"สังคมการเกษตรปลอดภัยและยั่งยืน คุณภาพชีวิตที่ดี สิ่งแวดล้อมดี พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและประเพณีวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่น พัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข"*** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นสร้างเข้มแข็งให้ชุมชนทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา บนพื้นฐานของความสมดุลและความสอดคล้องกับท้องถิ่น ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างสังคมคุณภาพเพื่อให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ การจัดลำดับปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยไคร้เป็นเมืองน่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนา (STRATEGY)</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

<u>เป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา</u>

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรให้เพียงพอ

๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง สร้างสังคมเกษตรกรรมปลอดภัยและยั่งยืน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น

๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นแบบพอเพียงลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมชุมชน พึ่งพาตนเอง

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ทุกคนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๒. เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงเกษตร การสนับสนุนการบริหารจัดการขยะภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑. เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการเฝ้าระวัง การควบคุมโรค การสนับสนุนสังคมสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เพื่อส่งเสริมการศึกษาภายในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การศาสนา การสืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการทำงานด้านพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝกอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคอนกรีตเสริมเหล็ก หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม	การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี
(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อบท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา และวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาล้านนา ฯลฯ -สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ
(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาวะ

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา

๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

<u>จุดยืนทางยุทธศาสตร์</u>

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

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

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาวะ

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา

๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

<u>ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

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

<u>การวิเคราะห์สภาพปัญหา</u>

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ตามด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันของสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ประเภทต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้ดำเนินการไป ทั้งนี้ประชาชนเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนยังไม่รับผลลัพธ์จากการพัฒนาเท่าที่ควรและอีกส่วนหนึ่งยังไม่มีส่วนใช้ หรือเข้าถึงโครงการต่างๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณที่จำกัดในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานประเภทต่างๆ อาทิ ถนน อาคาร ระบบประปา ฯลฯ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกที่เพียงพอ

๒. ปัญหาของภาคประชาชนบางส่วนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน การพัฒนาหมู่บ้านในบางครั้งไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีงบประมาณที่ค่อนข้างน้อยอยู่แล้ว หากประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมมาก จะสามารถประหยัดงบประมาณส่วนนี้ได้และนำไปสู่การดำเนินการในโครงการใหญ่ๆ ได้ เช่น การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะหรือหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน สามารถบริหารจัดการได้ภายในหมู่บ้านโดยไม่ต้องรอ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้นำงบประมาณเข้าไปดำเนินการ เป็นต้น

จากสภาพปัญญาหาด้านโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธที่ ๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

<u>นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่างๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้ความสะดวกในการคมนาคม และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๒. ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้น้ำที่มีคุณภาพที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร อาทิ ทำนา ทำไร่ ทำสวน (ผลไม้) เลี้ยงสัตว์ ปลูกกก รับจ้างทำงานการเกษตร รายได้ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับการกำหนดราคาจากทางรัฐ หรือกลไกของตลาด ประชาชนไม่มีโอกาสมีส่วนในการกำหนดราคาขาย ทำให้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมีหลายด้าน อาทิ

๑. ประชาชนมีหนี้สินภาคครัวเรือนมาก สืบเนื่องจากการกู้ยืมเพื่อลงทุนทำการเกษตร เช่น การกู้ ธกส. สหกรณ์ฯ เพื่อลงทุนทำนา

๒. ประชาชนไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการสร้างพลังอำนาจในการต่อรองราคาสินค้าการเกษตรได้ ประชาชนต้องต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือกลไกด้านราคาในตลาดการค้า จึงทำให้ผลผลิตที่ผลิตได้นั้นไม่มีความแน่นอนว่าจะสามารถขายได้ในการใดในช่วงเวลานั้นๆ มีความเสี่ยงต่อทั้งการได้กำไรและการขาดทุน

๓. การส่งเสริมอาชีพต่างๆ โดย อบต. ที่ดำเนินการไปประสบผลสำเร็จน้อย ประชาชนไม่สามารถนำไปขยายผลได้เท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาด้านการตลาด เช่น การส่งเสริมอาชีพการทำอาหารไทย การประดิษฐ์ดอกไม้ใยบัว เป็นต้น

จากสภาพปัญญาหาด้านเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธ ที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

<u>นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</u>

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว และท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความรู้ฝีมือ และผลิตภัณฑ์ สามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าให้สูงขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. ด้านสังคมและการสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นสังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมชนบท มีวิถีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย แต่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ จึงไม่สามารถเลี่ยงปัญหาทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นคล้ายๆ ชุมชนเมืองในบางเรื่องได้ อาทิ

๑. ปัญหายาเสพติด ซึ่งระบาดในทุกๆ พื้นที่ กลุ่มเสี่ยงมีทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชนภาคแรงงาน ซึ่งมีโอกาสทำให้ประชาชนเข้าไปเสพ หรือค้าได้

๒. ปัญหาครอบครัว จากสภาพเศรษฐกิจถดถอยทำให้แรงงานบางส่วนต้องเดินทางเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ภูเก็ต ฯลฯ ทิ้งลูก ให้ผู้เป็นปู่ย่าตายายเลี้ยงในพื้นที่ ทำให้เด็กเหล่านี้ขาดการอบรมเลี้ยงดูจากผู้เป็นพ่อแม่ ขาดความรักความอบอุ่นซึ่งควรเป็นไปตามวัยของเด็ก อาจจะส่งผลต่อปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมาได้

๓. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่มีที่สิ้นสุด ได้ก่อเกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ยานพาหนะ อินเตอร์เน็ต ติดต่อสื่อสารกันด้วยเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เทคโนโลยีเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยหนึ่งในการใช้ชีวิตและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและการพัฒนาความรู้ นอกจากคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าที่ทำลายเซลล์สมองให้ด้อยพัฒนาแล้ว ยังส่งผลต่อสุขภาพและลดสมาธิในการเรียน ควรตระหนักถึงข้อดีข้อเสียให้มาก ปรับเปลี่ยนการใช้โทรศัพท์ให้เหมาะสม เพราะกลุ่มวัยรุ่นเป็นกลุ่มประเมินสำคัญที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าของประเทศได้

จากสภาพปัญญาหาด้านสังคมและการสาธารณสุข ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธ ที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุข

๑. พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๒. สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ลานกีฬาต้านยาเสพติด การส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเยาวชนในการป้องกันยาเสพติดภายในท้องถิ่น

๓. การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันท่วงที ทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่นๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพกำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๔. ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๕. ส่งเสริมและผลักดันให้มีสถานบริการสาธารณสุขใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สำเร็จ ทั้งรูปแบบสถานีอนามัย หรือศูนย์บริการสาธารณสุขรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง

๖. พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการควบคุมโรคระบาดจากยุง การควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๔.ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้พยายามส่งเสริมกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมมาตลอด อาทิ การจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ประชาชนในการตรวจรับงานจ้างโครงการต่าง ๆ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีการตระหนักรู้และให้ความสำคัญในฐานะผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นเท่าที่ควร ประชาชนยังคงรอให้ภาครัฐดำเนินการต่างๆให้มากกว่าริเริ่มดำเนินการด้วยตนเอง

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

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างต่างๆ จำนวนน้อย ดังนั้นแนวทางแก้ไขต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคประชาชนในการดำเนินการโครงการพัฒนา ต้องการการมีส่วนร่วมมาก แต่ปัจจุบันประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการร่วมดำเนินการน้อย ประชาชนยังคงเห็นควรว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นควรเป็นผู้ดำเนินการต่างๆ มากกว่า จึงทำให้ต้องใช้งบประมาณในเกือบทุก ๆ เรื่องจึงจำเป็นต้องพัฒนาการสร้างการมีส่วนร่วมให้มากกว่าที่เป็นอยู่

จากสภาพปัญญาหาด้านการเมืองการบริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๓. บริหารการคลังอย่างมีเสถียรภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

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

๒. การท่องเที่ยวที่ขาดการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญญาหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันพุธ ที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑. บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบการส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ่มค่าที่สุด และการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสรงน้ำและนมัสการพระธาตุดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่ม องค์กรต่างๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยวิเคราะห์การดำเนินการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การสาธารณูปการ

๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๘. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง</u>

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีเส้นทางการคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ทั่วถึง หมู่บ้านมีน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีลำห้วยฮ่องแฮ่ และลำห้วยแม่ไร่ไหลผ่านในเขตตำบลห้วยไคร้

<u>จุดอ่อน</u>

บางส่วนในพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ประปา รางระบายน้ำ ถนนส่วนใหญ่ก่อสร้างมาเป็นเวลานานปัจจุบันเกิดการชำรุด ประสบปัญหาการใช้ไฟฟ้าเกินจำนวนที่กำหนด

<u>โอกาส</u>

หน่วยงานอื่นได้เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณ

<u>อุปสรรค</u>

การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของไฟฟ้าทำให้ต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการอุดหนุนแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขตไฟฟ้า

ขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะการพังทลายของดินทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหาย

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลชุมชน การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

กลุ่ม องค์กรในชุมชนมีจำนวนมาก บางกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐล่าช้า ไม่มีแหล่งงานสำหรับคนหนุ่มสาวโดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษา ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ อีกทั้งจำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณในการช่วยเหลือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ และประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งยังเป็นพื้นที่ล่อแหลม เนื่องจากอยู่ใกล้กับชายแดน ไทย - พม่า และกลุ่มชนเผ่าเป็นเส้นทางขนส่งยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

โอกาส

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้ ทั้งยังมีหน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

<u>จุดแข็ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

<u>จุดอ่อน</u>

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

<u>โอกาส</u>

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>อุปสรรค</u>

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนา และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่กำหนด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง</u>

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

<u>จุดอ่อน</u>

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

<u>โอกาส</u>

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

<u>อุปสรรค</u>

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง</u>

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังอยู่ในสภาพที่ดี เพราะได้รับการอนุรักษ์ ปกป้อง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ ปลูกหญ้าแฝกอย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชน เยาวชน

<u>จุดอ่อน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังมีปัญหาด้านการกำจัดขยะซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากใช้วิธีเผาขยะ ทำให้เกิดมลภาวะทางอากาศ นำขยะไปทิ้งในพื้นที่สาธารณะ หรือทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ในช่วงฤดูน้ำหลากทำให้น้ำไหลไม่สะดวก

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องของการจัดเก็บขยะ และการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ไม่มีพื้นที่ในการจัดเก็บขยะ

<u>โอกาส</u>

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักษ์สิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง</u>

ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่โดยเฉพาะระดับปฐมวัย และปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่สายได้เปิดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และยังมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการต่างๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใช้ประกอบกิจกรรมนันทนาการบางประเภท นอกเวลาเรียน นอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนบทบาทหน้าที่หลักของพื้นที่ อันเป็นการเพิ่มความผูกพันระหว่างประชาชนและเจ้าของสถานที่ และเกิดความสะดวกสำหรับประชาชนจะได้เข้ามาใช้บริการบ่อยครั้ง

<u>จุดอ่อน</u>

ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่าประถมศึกษา ทำให้เยาวชนที่ต้องการศึกษาในระดับที่สูงกว่าชั้นประถมศึกษา ต้องเดินทางไปใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ตัวอำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน ตัวเมืองเชียงราย ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นมีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษายังไม่เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและภารกิจหน้าที่หลายด้าน

<u>โอกาส</u>

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา

การตื่นตัวของสังคมไทยในการ่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลุกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในเกณฑ์ต่ำ

<u>โอกาส</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

<u>อุปสรรค</u>

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ในการนี้สามารถนำมาสู่การวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS)

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีศักยภาพ ทั้งการปลูกข้าว ทำสวนผลไม้ต่างๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นสังคมชนบท ที่มีความปลอดภัย เป็นชุมชนน่าอยู่
- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ส่วนมากรู้รักสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- เป็นสังคมที่ผูกพันกับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมดั่งเดิมที่ดีงาม
- เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นเครือญาติกัน ผูกพันกันภายในหมู่บ้าน มีการช่วยเหลือกัน

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

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

โอกาส (OPPORTUNITIES)

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

อุปสรรค หรือ ภัยคุกคาม (THREATS)

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

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

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

สำนักปลัด อบต. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานคือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานนโยบายและแผน
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานภายในออกเป็น ๓ งานดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในกองช่าง ประกอบด้วย ๑ งาน ดังนี้

๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายใน ออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒	<u>กองคลัง</u> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	<u>กองคลัง</u> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	<u>กองช่าง</u> ๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓	<u>กองช่าง</u> ๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑) งานบริหารการศึกษา	๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑) งานบริหารการศึกษา	
๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑) งานตรวจสอบภายใน	๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT

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

โดยจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในปีที่ผ่านมามีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ไม่มีเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหาร การจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบควบคุมภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็ถนัดในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อินเตอร์เน็ตตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMIS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

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

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

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

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

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

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

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

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

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นพระธาตุดอยตุง รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรม รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

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

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์ และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ มีพม่าทาวน์ ลาวทาวน์ กัมพูชาทาวน์ ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแผ่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบหลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

วัฒนธรรม

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

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

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

ขั้นตอนการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามีรถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒มาตรฐานการทำงาน หมายถึง มาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี(๒๓๐ X ๖)	๑,๓๖๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป}}$$

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
๑๑		คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๑ ตำแหน่ง		๑๒	๑๑	๑	
๑๔	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๖		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๔	๔	-	
๑๗	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑๘		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๓ ตำแหน่ง		๓	๓	-	
๒๐	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. ห้วยไคร้	ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	๒	๒	-	
๒๒		ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย)	สายการสอน	๑	-	๑	
๒๓		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๖	๔	๒	
รวมทั้งสิ้น(ทุกกอง)				๒๕	๒๒	๓	

<u>บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

<u>สำนักปลัด อบต.</u> ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น

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

ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๙ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๑ อัตรา

<u>กองคลัง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น

๑. ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๔ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ - อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น

๑. ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ - อัตรา

<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

๑. ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๔ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

<u>สรุป</u> อัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๑ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา ดังนี้

๑. แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๒ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานส่วนตำบล (กำหนดเพิ่ม) จำนวน - อัตรา
๔. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒ อัตรา
๕. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งว่าง) จำนวน - อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป(ตำแหน่งว่าง) จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถปรับเกลี่ยกำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหาร

สำหรับอัตรากำลังที่ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

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

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มี มีครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตราได้ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขัน) และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีเด็กปฐมวัยจำนวน ๗๕ คน ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหาร

ส่วนตำบลห้วยไคร้ ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	**พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)**
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒ อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๔ อัตรา ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน ๓ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๓.๕๓ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ x ๑๐๐) / จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด = ๒ x ๑๐๐ / ๑๗ = ๑๑.๗๖%	

หมายเหตุ ๑. พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ , ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และให้หมายรวมถึงลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย
๒. การคำนวณนี้ไม่รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป เช่นผู้ดูแลเด็ก, พนักงานขับรถยนต์ ฯลฯ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เช่นพนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ) ฯลฯ

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๒๓.๕๓ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งไม่เกินกว่าร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ..... กำหนด

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๕๗
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๑๙	นักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๗ ต.ค.๕๙
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้</u>								
๒๐	ครู ผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ก.ค.๖๑
๒๑	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
๒๒	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง

(นายบัณฑิต งามดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวมเงินอุดหนุนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ภลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๘,๔๔๐	๖๘๗,๕๖๐	นายบัณฑิต
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๓,๔๘๐	๔๙๖,๖๘๐	๕๑๐,๑๒๐	นายศราวุธ
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๕,๕๒๐	๓๘๗,๘๔๐	๔๐๑,๑๖๐	นางสาวศิริพร
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	นางสมร
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๒๔,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	นางสาวนลินี
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๓๗,๖๔๐	นางสาวัมตติกา
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	นายรามินทร์
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	นางสาวกรรณิกา
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสุทิน
๑๑	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวรัตน์ติกาล
๑๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายพงษ์ทันธ์
	<u>กองคลัง</u>																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	นางสาวมยุรี
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	นางสาวรัสรินี
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	นางสาวสรัญญา
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	นางสาวเยาวพร
	<u>กองช่าง</u>																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	นายราชัญ
๑๗	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	นายภานุวัฒน์
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสุริยัน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	รอการสรรหาตำแหน่งจาก ก.อบต. รอการสรรหาจาก ก.สถ. นางสาวกรวิการ์ นางนางรัตนา นางคำปิ่น นางสายสุนีย์
๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผช.	๑	-															
๒๑	ครู	คศ.๑	๑	๑															
๒๒	ครู	คศ.๑	๑	๑															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑															
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑															
(๔)	รวม		๒๕	๒๑	๕,๕๕๘,๒๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๙,๒๔๐	๖,๑๑๗,๑๒๐	๖,๓๐๒,๔๐๐	๖,๔๙๑,๖๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๙๑๗,๕๖๘	๙๔๕,๓๖๐	๖๔๙,๑๖๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๗,๐๓๔,๖๘๘	๗,๒๔๗,๗๖๐	๗,๑๔๐,๘๐๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘.๓๗	๒๗.๘๓	๒๖.๑๒	
															งบประมาณฯ	๒๔,๗๙๙,๙๕๐.๐๐	๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐	๒๗,๓๔๑,๙๔๔.๘๘	
															บวกเพิ่มปีละ 5 %	๑๒๓๙๙๗.๕๐	๑,๓๐๑,๙๙๗.๓๘	๑,๓๖๗,๐๙๗.๒๔	
															ยกเป็นปีฐานปีถัดไป	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	

หมายเหตุ : ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๒๓,๖๑๙,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

- ฐานการคำนวณงบปีระมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๓,๖๑๙,๐๐๐ บาท = (๒๓,๖๑๙,๐๐๐X๕%) + ๒๓,๖๑๙,๐๐๐ = ๒๔,๗๙๙,๙๕๐.๐๐

- ฐานการคำนวณงบปีระมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๔,๗๙๙,๙๕๐ บาท = (๒๔,๗๙๙,๙๕๐X๕%) + ๒๔๗,๗๙๙,๙๕๐ = ๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐

- ฐานการคำนวณงบปีระมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

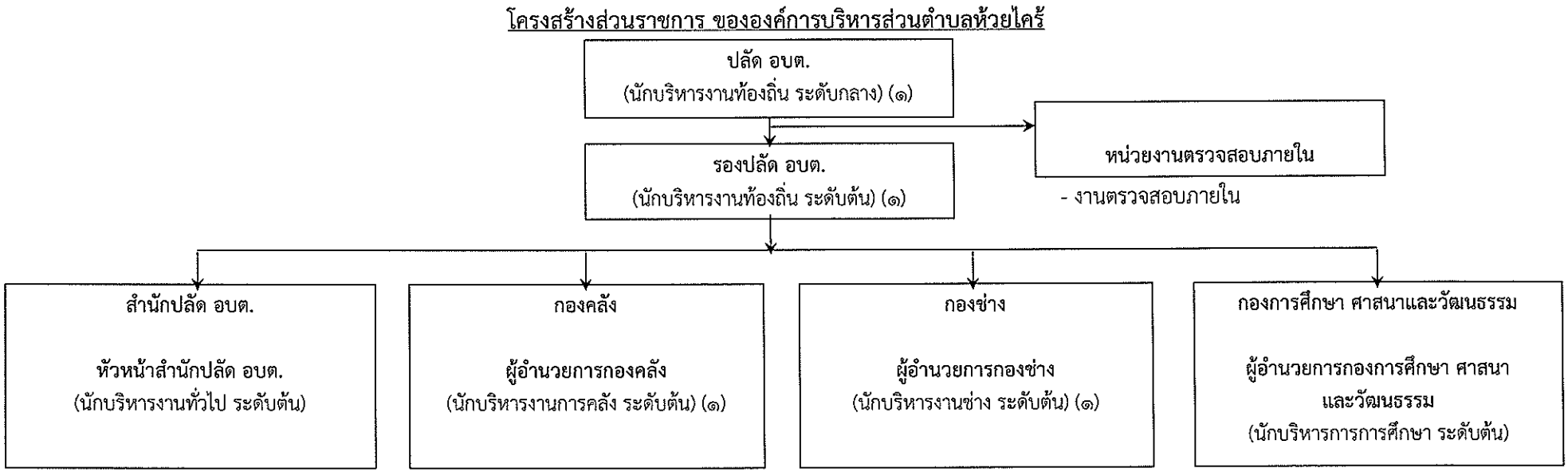
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐ บาท = (๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐X๕%) + ๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐ = ๒๗,๓๔๑,๙๔๔.๘๘

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำ
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

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

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



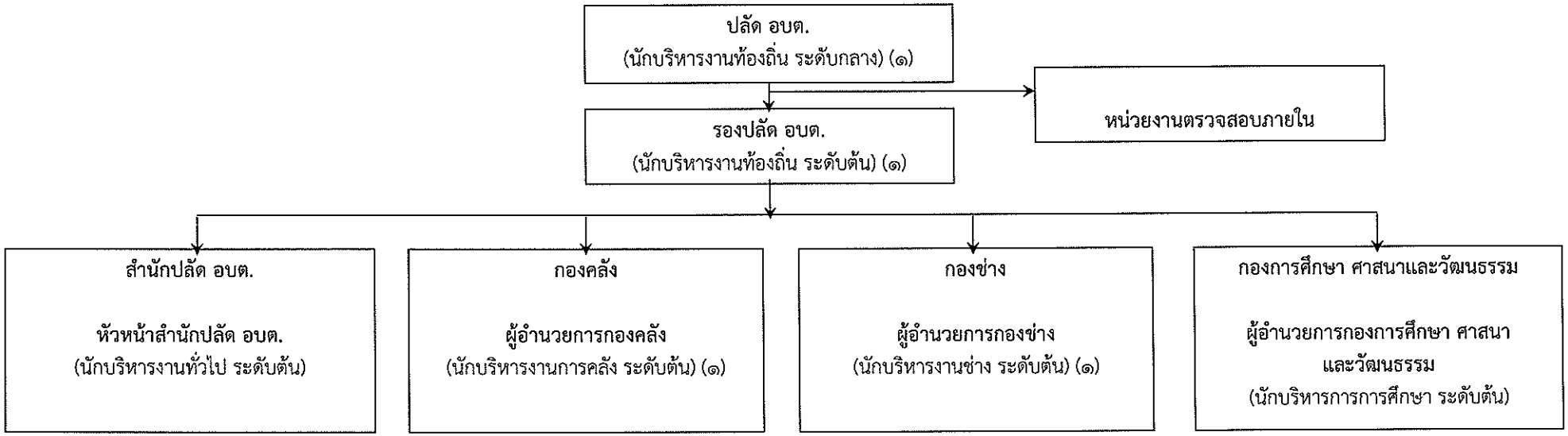
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานบริหารการศึกษา

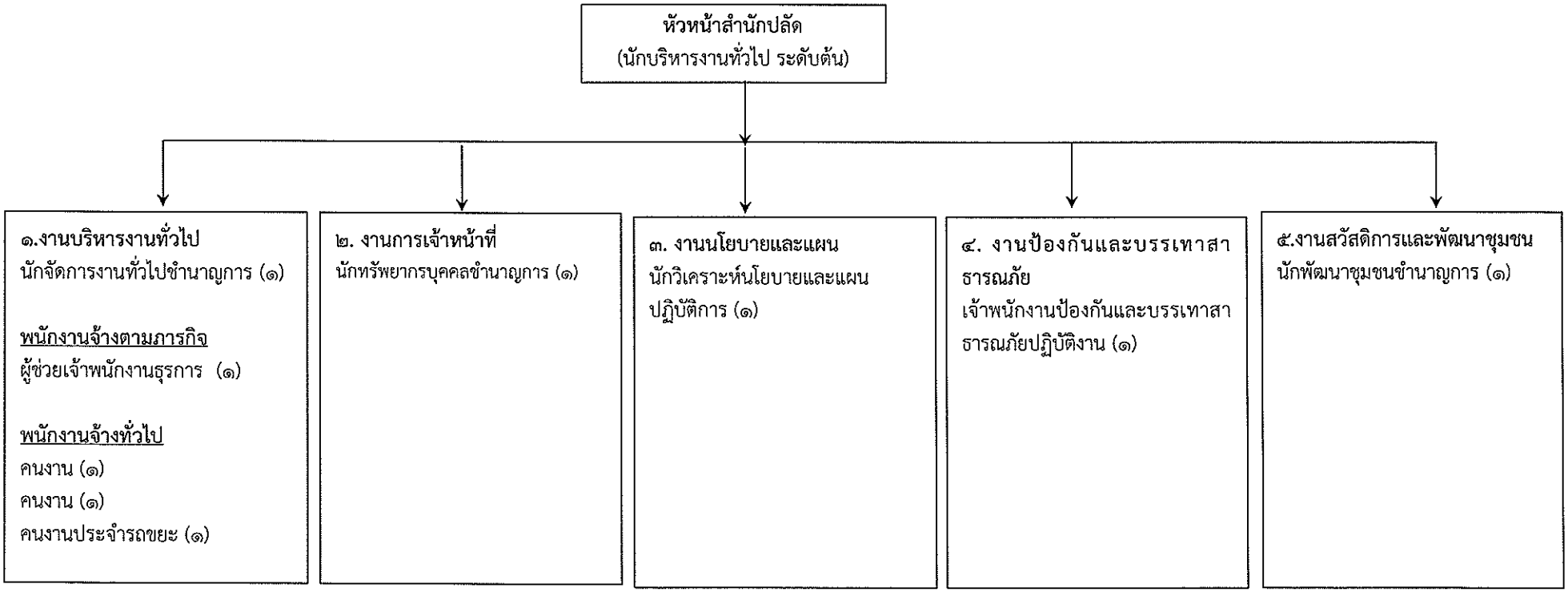
โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

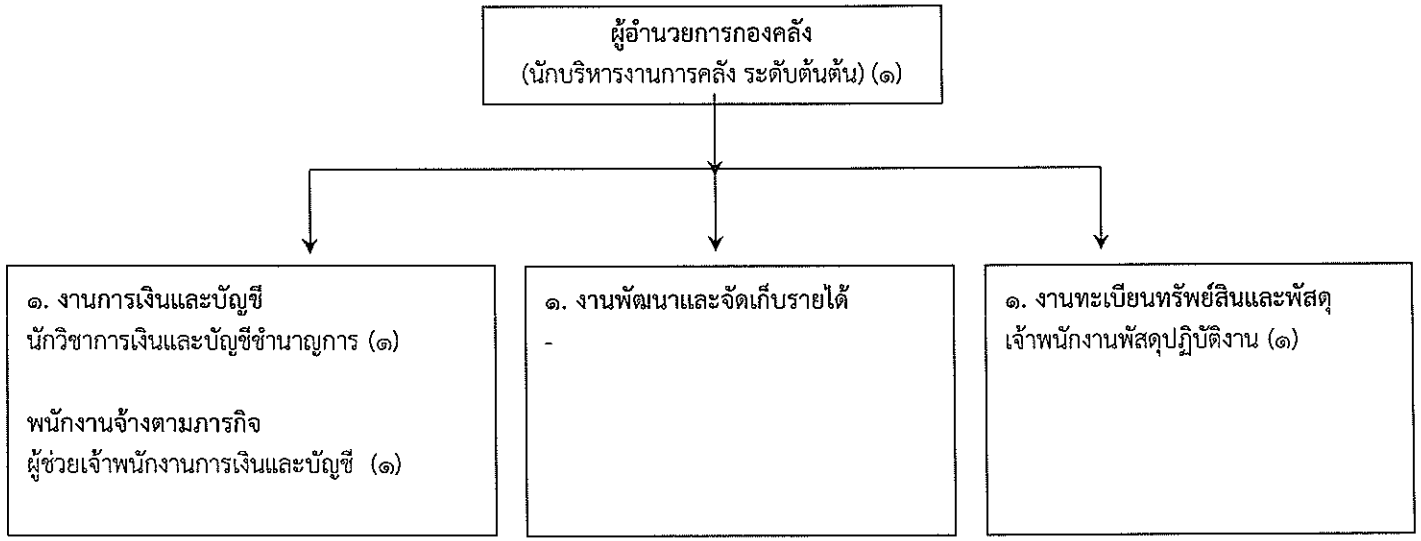
โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	๑	๓

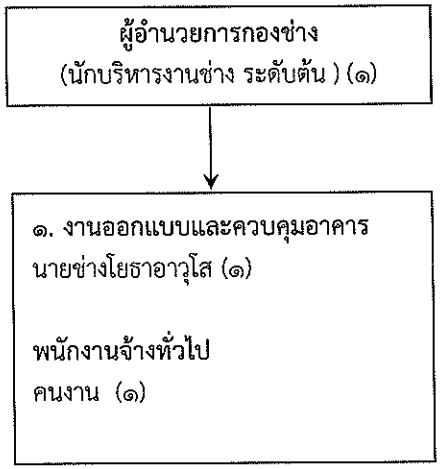
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

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

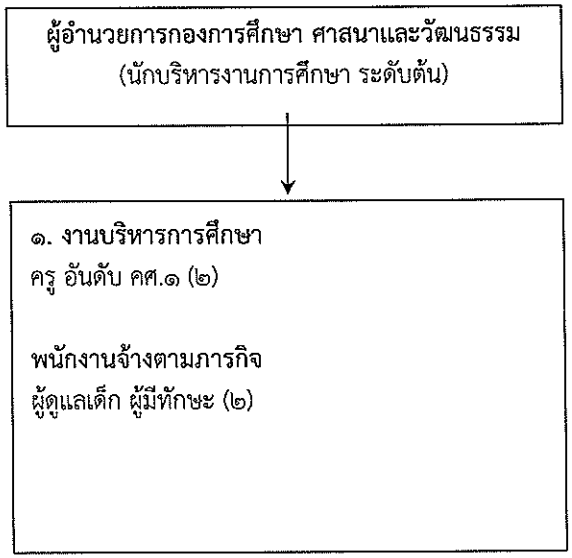
โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑	นายบัณฑิต งามดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔๖,๕๖๐	
๒	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐	
	สำนักปลัด อบต.														
๓	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๔๐+๕๐,๑๗๐x๖*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	รอการสรรหารจาก ก.อบต.
๔	นางสาวศิริพร ธรรมลังกา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นางสมร ชุ่มมงคล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๖	นางสาวนลินี โสรจสฤษฎ์กุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๗	นางสาวมัตติกา จันทาพูน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐	
๘	นายรามินทร์ คำชุ่ม	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นางสาวกรรณิกา เตจะติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๐	นายสุทิน ปุนันท์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นางสาวรัตน์ติกาล สวยศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายพงษ์พันธ์ พิฟู	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
	<u>กองคลัง</u>							-							
๑๓	นางสาวมยุรี แสนชัติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐	
๑๔	นางสาวรัสริน บุญมาตา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๑๕	นางสาวสรัญญา หล่ายนาสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>														
๑๖	นางสาวเยาวพร ปวงคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐	
	<u>กองช่าง</u>														
๑๗	นายราชัญ ศิริสำาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐	
๑๘	นายภาณุวัฒน์ ตาสาย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>														
๑๙	นายสุริยัน สุยะพันธ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>														
๒๐	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	๖	๓๙๓,๖๐๐ (๙,๔๘๐+๕๐,๔๗๖*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	รองการศึกษาจาก ก.อบต.
๒๑	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	-	ผช.	๑๕,๐๕๐	-	-	-	ร้องขอ กสถ.
๒๒	นางสาวกรวิการ์ ก้อใจ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	-	คศ.๑	๒๐,๘๙๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นางสาวรัตนา ขัดคำกอง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	-	คศ.๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	-	คศ.๑	๒๐,๘๙๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>														
๒๔	นางคำปัน มาระดา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		-	-	ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๒,๓๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน +อบต.สมทบ
๒๕	นางสายสุนีย์ ภิระบรรณ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๒,๓๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน +อบต.สมทบ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่รัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรืองร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทับสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกับเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เวปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการบุคลากรภาคคัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบด้วย

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

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

นโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ จึงยื่นญัตติการแถลงนโยบายต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้อีกสี่ปีนับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายของข้าพเจ้านั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติราชการที่ชอบธรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่กำหนดไว้ว่า สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน เกษตรกรรมยั่งยืน อบต.ห้วยไคร้น่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรมประเพณี เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า พัฒนาการศึกษาก้าวไกล และการบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังต่อไปนี้

๑.นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่างๆ ภายในเขต อบต.ห้วยไคร้ ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้ความสะดวกในการคมนาคมและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๑.๒ ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้น้ำที่มีคุณภาพที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๑.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ การผลักดันโครงการ แผนงานต่างๆ ที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ซึ่งเป็นโครงการที่มีลักษณะต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทางหลวง ฯลฯ ในการพัฒนาทางบก ทางเท้า ทางน้ำ ในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนได้

๒.นโยบายด้านการพัฒนาเกษตรกรรม

๒.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรมให้ทั่วถึง และเพียงพอตลอดทั้งปี

๒.๒ การสร้างและปรับปรุงทางเข้าพื้นที่การเกษตร ให้เกษตรกรได้รับความสะดวกในการสัญจร และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๒.๓ การส่งเสริมเครือข่ายเกษตรกรเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผลผลิต อาทิ การพัฒนาข้าวอินทรีย์ การส่งเสริมการปลูกพืชผักปลอดภัย เป็นต้น

๒.๔ การสนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ กิจการสหกรณ์ รวมทั้งการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้คุ่มค่าต่อการลงทุนของเกษตรกร

๓.นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว และท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือ และผลิตภัณฑ์ สามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าให้สูงขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๔.นโยบายด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๔.๑ บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ่มค่าที่สุด และการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

๔.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสรงน้ำและนมัสการพระธาตุดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่ม องค์กรต่างๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

๕.นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุข

๕.๑ พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๕.๒ สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ลานกีฬาต้านยาเสพติด การส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเยาวชนในการป้องกันยาเสพติดภายในท้องถิ่น

๕.๓ การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันท่วงที ทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่นๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพกำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๕.๕ ส่งเสริมและผลักดันให้มีสถานบริการสาธารณสุขใน เขต อบต.ห้วยไคร้ ให้สำเร็จ ทั้งรูปแบบสถานีอนามัย หรือศูนย์บริการสาธารณสุขรูปแบบต่างๆ เพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง

๕.๖ พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการควบคุมโรคระบาดจากยุง การควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๖.นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมและทะนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาภายในท้องถิ่น ทั้งระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งโครงการอาหารกลางวัน และ อาหารเสริม (นม)

๖.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา การส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างสนามกีฬาที่มีมาตรฐาน รวมทั้งพื้นที่ที่ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในการทำกิจกรรมร่วมกัน

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน เด็ก เยาวชน ประชาชนในการเรียนรู้การสื่อสารภาษาสากลอย่างน้อยสองภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดกิจกรรมประเพณีต่างๆภายในท้องถิ่น เพื่อคงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป

๗.นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๗.๒ สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๗.๓ บริหารการคลังอย่างมีเสถียรภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๗.๔ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

๙.นโยบายด้านการพัฒนาองค์กร การบริหารงานและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีแนวนโยบายพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและการบริการ เช่น งานบริหารงานบุคคลโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาฝีมืออบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงาน ลูกจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มแนวคิดในการพัฒนาตำบลห้วยไคร้ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นที่ยอมรับ ประสานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอแม่สายและพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๙.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายด้านโครงสร้างและการบริหาร โดยมีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับภารกิจหลักที่เน้นการให้บริการสาธารณแก่ประชาชนในชุมชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงาน ต้องมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่เป็นภารกิจเพิ่มมากขึ้น มีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีความเชื่อมดยงข้อมูลในทุกระบบงานที่เกี่ยวข้องกัน

๙.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล โดยมีระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักของบุคลากร และสมรรถนะเฉพาะงาน และระบบประเมินบุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้รวมทั้งสร้างความตะหนักให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน จะต้องเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

๙.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง โดยมีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความน้องการในแต่ละช่วงเวลาโดยสอดคล้อกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และมีแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น มีแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร ได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้พนักงานยึดมั่นในวันธรรมองค์กร คือมีทัศนคติความเป็นเจ้าของ ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพที่ดีในการทำงาน เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพพนักงาน และสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ขององค์การ Knowledge Management เรียนรู้จากกันและกัน เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร อย่างต่อเนื่องเพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยมุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกลยุทธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล โดยจะใช้ระบบโปรแกรมที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลด้านอื่นๆ ขององค์กร ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนของงาน และปริมาณเอกสาร และพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เอกสารข่าว วารสารเผยแพร่กิจกรรมให้ประชาชนได้รับทราบ

๙.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องมีจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑) ให้ยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ

๑.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๑.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๑.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๑.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อ ๒) ให้ยึดมั่นในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ

๒.๑ หลักนิติธรรม ให้ใช้กฎระเบียบที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ตามกระแสกระแสหรืออำนาจตัวบุคคล เสมอภาค

๒.๒ หลักคุณธรรม ให้ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน

๒.๓ หลักความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงไปตรงมาตรวจสอบได้

๒.๔ หลักความมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้เสนอความเห็น

๒.๕ หลักความรับผิดชอบ พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

๒.๖ หลักความคุ้มค่า บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล 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

ข้อ ๓) ให้ประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓ จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑ จรรยาบรรณทางวิชาชีพของครู เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

(๑) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

(๒) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๓) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(๔) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

(๕) ครูต้องไม่แสดดงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

(๖) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

(๗) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

(๘) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

(๙) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการสรรหาจาก ก.อบต
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	- -	- -	- -	
๑๗	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๑๙	นักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการสรรหาจาก ก.อบต
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้</u>								
๒๐	ครู ผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการสรรหาจาก ก.อบต
๒๑	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

สำนัก/กอง		ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
****

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการข้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น งาน คือ • **งานบริหารงานทั่วไป** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูล การติดต่อประสานงานแฟ้มเอกสาร งานการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ งานกิจกรรม ๕ ส. งานด้านการบริการเลี้ยงรับรองการประชุมหรือการสัมมนา งานคุมทะเบียนทรัพย์สินของสำนักงานปลัด การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานทะเบียนยานพาหนะ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเตอร์เน็ตตำบล งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย • **งานการเจ้าหน้าที่** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำคำสั่งและประกาศต่างๆ การแจ้งมติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาทุกประเภท และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	• **งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการข้อบังคับตำบลด้านงบประมาณ งานงานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท งานแผนงานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง • **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง • **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** มี่หน้าที่ความรับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์เด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ • **งานการเงินและบัญชี** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงิน คงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม • **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุม กิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ • **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ ● **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนทางอาคาร เขื่อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ งานควบคุมอาคาร งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง งานก่อสร้าง ซ่อมบำรุง อาคาร สาน แหล่งน้ำ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้าง งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา งานสำรวจ งานบริหารงานช่าง การตรวจสอบการขออนุญาตก่อสร้างตามข้อกำหนดของพื้นที่ผังเมืองรวมชุมชน ผังเมืองรวมจังหวัดการร่าง การร่าง เขียนแบบแปลน แผนผังสำหรับการวางผังเมือง การดำเนินการสำรวจ รวบรวมตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ทางวิศวกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจเพื่อการวางผังเมือง และให้คำปรึกษาในการปลูกสร้างอาคารในเขตผังเมืองรวม งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ งานตกแต่งสถานที่ งานบริการน้ำประปาและซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับระบบประปา งานไฟฟ้า งานสำรวจและซ่อมบำรุงไฟฟ้า และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันทนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ • **งานบริหารการศึกษา** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ วรรคท้าย และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๙๓ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๓๒๔ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.อบต.และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
ที่ ชร ๘๒๔๐๑ / วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทุกท่าน

ตามที่ ได้มีคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังมีรายชื่อ ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์	พุฒซื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	ประธานกรรมการ
๒. นายบัณฑิต	งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้	กรรมการ
๓. นายศราวุธ	เนาว์ชมภู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางสาวมยุรี	แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายราชัญ	ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสมร	ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.อบต.และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ **ในวันพุธ ที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.** ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

****

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล / ประธานกรรมการ	
๒	นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล / กรรมการ	
๓	นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ	
๔	นายราชัญ ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง / กรรมการ	
๕	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัด อบต.รก.หัวหน้าสำนักปลัด , รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ / กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
****

ผู้มาประชุม

(๑) นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
(๒) นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓) นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๔) นายราชัญ ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๕) นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัด อบต. รก. หัวหน้าสำนักปลัด, รก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการและเลขานุการ
(๖) นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยมีนายประสิทธิ์ พุฒซื่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็น
ประธานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑) ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย

(๑) นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
(๒) นายบัณฑิต งามดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓) นางสาวมยุรี แสนขัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๔) นายราชัญ ศิริส้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๕) นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รองปลัด อบต. รก. หัวหน้าสำนักปลัด, รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการและเลขานุการ
(๖) นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.อบต.และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

และในการประชุมครั้งนี้ก็เพื่อหารือการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

/ที่ประชุม.....

<u>ที่ประชุม</u>	รับทราบและถือปฏิบัติ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม
	- ไม่มี
<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u>	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ประธานฯ	๓.๑ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ประธานฯ	ได้กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการบริหารงานบุคคล สืบเนื่องจากหนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ว๘๑๖๓๒๔ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ได้กำหนด และแจ้งให้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัดเชียงราย <u>ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓</u> จำนวน ๑๒ เล่ม เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)
	ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงต้องเร่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้เสร็จเรียบร้อยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่ดียิ่งขึ้นให้สอดคล้องกับนโยบายและการทำงานปัจจุบันให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยส่วนรวม ดังนั้นจึงใคร่ขอให้คณะทำงานช่วยกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการด้วย จากนั้นได้มอบหมายให้ ปลัด อบต.ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
	ขอเชิญปลัด อบต. ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของอบต.ห้วยไคร้ เพื่อเป็นการทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรายละเอียดของแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณและภารกิจของ อบต.ห้วยไคร้ ในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป
ปลัด อบต.	ชี้แจงแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องซึ่งหนังสือราชการที่ได้แจ้งให้ทุก อปท. ดำเนินการคือ หนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ว๘๑๖๓๒๔ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒) ได้แจ้งการซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๓๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้
	๑. การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.

/๒. วิเคราะห์ประเมิน.....

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับ จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ และใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบแท่ง ตามตัวอย่างที่กำหนด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการและระดับตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ตามโครงการการแบ่งส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

๕. ในการกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗. อัตราเงินประจำตำแหน่ง คำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๘. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณาการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ

๙. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต. จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

๑๐. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

จึงขอให้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามขอบเขตที่ได้วางไว้ ตามข้อ ๑ – ๑๐

ปลัด อบต. เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จะหมดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ จึงขอชี้แจงรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เริ่มจากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมี ๔ ส่วนราชการดังนี้

/๑. สำนักปลัด....

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

ที่ประชุม รับทราบ

ปลัด อบต. การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจและความจำเป็นเร่งด่วน นโยบายผู้บริหาร ภาระค่าใช้จ่ายที่คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ “ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นไม่ได้”

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ขอให้คณะกรรมการช่วยกันวิเคราะห์ ความจำเป็นภารกิจหน้าที่ สำหรับการกำหนดเพิ่ม/ลด ตำแหน่งด้วย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ชื่อตำแหน่ง คนงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (เดิม) ชื่อตำแหน่ง คนงานทั่วไป ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ใช้ชื่อตำแหน่งตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้ใช้ชื่อตำแหน่ง คนงาน ให้ถูกต้อง

/หัวหน้าสำนักปลัด.....

หัวหน้าสำนักปลัด จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๑ – ๒๕๖๓) เดิม สำนักปลัดได้จัดทำกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) เป็นตำแหน่งว่าง
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

๘. คนงานทั่วไป ๒ อัตรา
๙. คนงานประจำรถขยะ

สำนักปลัด ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและกำหนดตำแหน่งของสำนักปลัดแล้ว ขอคงไว้ซึ่งอัตราเดิมไปก่อน จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือหากมีความจำเป็นก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายหลัง

ทั้งนี้ ขอแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เนื่องจากที่ผ่านมาได้กำหนดชื่อตำแหน่งไม่ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ คือ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จึงขอแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปให้เป็น ตำแหน่ง คนงาน

ที่ประชุม เห็นชอบตามหัวหน้าสำนักปลัดเสนอ

ประธาน - สอบถามว่าท่านใดต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

ผู้อำนวยการกองคลัง จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เดิม กองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ผู้มีคุณวุฒิ)

๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

กองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและกำหนดตำแหน่งของกองคลังแล้ว ขอคงไว้ซึ่งอัตราเดิมไปก่อน จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือหากมีความจำเป็นก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายหลัง

ที่ประชุม เห็นชอบตามผู้อำนวยการกองคลังเสนอ

/ผู้อำนวยการกองช่าง.....

ผู้อำนวยการกองช่าง จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เดิม กองช่างมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

๒. นายช่างโยธาอาวุโส

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

๓. คนงานทั่วไป

สำหรับกองช่าง ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและกำหนดตำแหน่ง กองช่างแล้ว อัตรากำลังเดิมที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในช่วงสามปีข้างหน้า จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือหากมีความจำเป็นก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายหลัง

ทั้งนี้ ขอแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เนื่องจากที่ผ่านมาได้กำหนดชื่อตำแหน่งไม่ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ คือ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จึงขอแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็น ตำแหน่ง คนงาน

ที่ประชุม เห็นชอบตามผู้อำนวยกองช่างเสนอ

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เดิม กองช่างมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) เป็นตำแหน่ง ว่าง

๒. ครู คศ. ๑ จำนวน ๒ อัตรา

๓. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ได้ขอให้ ก.สถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>

๓. ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

สำหรับ ตำแหน่งครู และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีครูและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพียง ๕ อัตรา ตามประกาศ ก. อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรา และห้องประสบการณ์ ดังนี้

- ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
- ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้ อีก ๑ คน

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๗๕ คน หากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตรา ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีก ๓ อัตรา ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล) / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก

(พนักงานจ้างทั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ของกองการศึกษาฯ ได้วิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงานและกำหนดตำแหน่ง กองการศึกษาฯ แล้ว อัตรากำลังเดิมที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในช่วงสามปีข้างหน้า จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือหากมีความจำเป็นก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายหลัง

ที่ประชุม เห็นชอบตามผู้อำนวยกองการศึกษาฯ เสนอ

ประธานฯ - ไม่มีผู้ใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ประธานจึงขอมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ที่ประชุม - จึงมีมติเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ โดยมีคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เห็นควรดำเนินการเสนอต่อ เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>								
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๒๐	นักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้</u>								
๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้กสถ.ดำเนินการ
๒๒	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
๒๓	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

เลขานุการ ในส่วนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร(บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๒๔,๗๙๙,๙๕๐	๗,๐๓๔,๖๘๘	๒๘.๓๗
๒๕๖๕	๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐	๗,๒๔๗,๗๖๐	๒๗.๘๓
๒๕๖๖	๒๗,๔๓๑,๙๔๔.๘๘	๗,๑๔๐,๘๐๔	๒๖.๑๒

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ประธานฯ ให้เลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ส่งให้ส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เลขานุการ ฯ รับทราบถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตรวจรายงานการประชุมแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ
(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายบัณฑิต งามดี)

(ลงชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ
(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายราชัญ ศิริสาว)

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

****

ผู้มาประชุม

(๑) .....

(๒) .....

(๓) .....

(๔) .....

(๕) .....

(๖) .....

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ได้กำหนด และให้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จังหวัดเชียงราย ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ เล่ม เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒)

๓. พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

ปิดประชุม เวลา.....น.

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ที่ ๕๔๘/ ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บัญชีรายชื่อการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
(แนบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๕๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑	นายบัณฑิต งามดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔๖,๕๖๐	
๒	นายศราวุธ เนาว์ชมภู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>														
๓	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๙,๙๐๐-๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๔	นางสาวศิริพร ธรรมลังกา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นางสมร ชุ่มมงคล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๖	นางสาวนลินี โสรจสฤษฎ์กุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๗	นางสาวมัตติกา จันทาพูน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐	
๘	นายรามินทร์ คำชุ่ม	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>														
๙	นางสาวกรรณิกา เตจะติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๗๖๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>														
๑๐	นายสุทิน ปุนันท์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นางสาวรัตน์ติกาล สวยศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายพงษ์พันธ์ พิฟู	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
	<u>กองคลัง</u>														
๑๓	นางสาวมยุรี แสนชัติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐	
๑๔	นางสาววัสรินี บุญมาตา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๑๕	นางสาวสรัญญา หล่ายนาสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชก.	๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>														
๑๖	นางสาวเยาวพร ปวงคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐	
	<u>กองช่าง</u>														
๑๗	นายราชัญ ศิริล้าว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘๔,๗๒๐	
๑๘	นายภาณุวัฒน์ ตาสาย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>														
๑๙	นายสุริยัน สุยะพันธ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>														
๒๐	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	๖	๓๙๓,๖๐๐ [illegible]	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๑	ว่าง	-	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.๑	๕๗-๒-๐๒๒๐	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	-	ผช.	๑๕,๐๕๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	นางสาวกรวิการ์ ก้อใจ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครู	-	คศ.๑	๕๗-๒-๐๕๘๙	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	-	คศ.๑	๒๐,๘๙๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นางสาวรัตนา ขัดคำกอง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	-	คศ.๑	๕๗-๒-๐๕๙๐	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	-	คศ.๑	๒๐,๘๙๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>														
๒๔	นางคำปัน มาระดา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		-	-	ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๒,๓๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน +อบต.สมทบ
๒๕	นางสายสุนีย์ ภิระบรรณ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๒,๓๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน +อบต.สมทบ

(นายประสิทธิ์ พุฒเชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ที่ตั้งจ่ายในประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564
ชื่อ อปท. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ประมาณการปี 2564 (บาท)	หมายเหตุ
1.	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u>		
	1. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	4,953,640.00	
	2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	294,000.00	
	3. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินอื่น ๆ	105,300.00	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-	
	- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (พนักงานส่วนตำบล)		
	- เงินค่าตอบแทนพิเศษ (พนักงานจ้าง)	-	
2.	<u>ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</u>		
	1. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	
	2. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	729,480.00	
	3. เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	69,360.00	
3.	<u>ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น)</u>		
	1. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	
	2. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	
	3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ	50,000.00	
	4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	5. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์, พยาบาล, ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
	6. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	

ลำดับที่	รายการ	ประมาณการปี 2564 (บาท)	หมายเหตุ
	7. ค่าเช่าบ้าน	90,000.00	
	8. เงินทำขวัญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
	9. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางเดินทางไปราชการ	-	
	10. บำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	11. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
	12. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	57,000.00	
	13. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	146,190.00	
	14. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	15. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ ประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกัน อธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
	16. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	140,000.00	
	17. ทุนการศึกษา	-	
	18. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
	19. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	3,000.00	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	**6,637,970.00**	ช่อง 1
	ยอดตั้งจ่ายประมาณการประจำปี 2563	**23,600,000.00**	ช่อง 2
	คิดเป็นร้อยละ	**28.13**	ช่อง 3

(ลงชื่อ) .....
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

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

(ลงชื่อ) .....
(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ....	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ
พ.ศ.๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๕,๒๔๘,๓๖๔.๐๐	๖๐๓,๕๐๔.๐๐ (ยอดจ่ายจริง ปีงบฯ๒๕๖๒)	๕,๘๕๑,๘๖๘.๐๐	๑๙,๗๘๑,๗๗๘.๐๙	๒๙.๕๘
พ.ศ.๒๕๖๓ (ปีที่ดำเนินการสรรหา)	๕,๔๐๐,๖๐๐.๐๐	๔๗๓,๑๙๐.๐๐ (ยอดตั้งจ่ายตามข้อบัญญัติงบฯ ปีงบฯ๒๕๖๓)	๕,๘๗๓,๗๙๐.๐๐	๒๓,๖๑๙,๐๐๐.๐๐	๒๔.๘๗
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๗.๒๓

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง

(นายบัณฑิต งามดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่จ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2562

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	รายการ	จ่ายจริงปีงบ 2562 (บาท)	หมายเหตุ
1.	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u>		
	1) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	3,823,399.00	
	2) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	210,000.00	
	3) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	-	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	84,000.00	
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงานส่วนตำบล)		
2.	<u>ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</u>	-	
	1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	1,006,820.00	
	2) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	124,145.00	
	3) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)		
3.	<u>ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น)</u>	-	
	1) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	
	2) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	60,700.00	
	3) เงินสวัสดิการเกี่ยวการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษา แก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	-	
	4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์, พยาบาล, ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
	6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	32,000.00	
	7) ค่าเช่าบ้าน	-	
	8) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
	9) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางเดินทางไปราชการ		

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่จ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2562

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	รายการ	จ่ายจริงปีงบ 2562 (บาท)	หมายเหตุ
	10) บำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มิใช่ตำแหน่ง ครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
	12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	56,536.00	
	13) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	134,000.00	
	14) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	15) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
	16) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	320,268.00	
	17) ทุนการศึกษา	-	
	18) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	5,851,868.00	ช่อง 1
	งบประมาณรายจ่าย ที่จ่ายจริง ปีงบประมาณ 2562	19,781,778.09	ช่อง 2
	คิดเป็นร้อยละ	29.58	ช่อง 3

(ลงชื่อ) .....
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) .....
(นายบัณฑิต งามดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) .....
(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ที่ตั้งจ่ายในประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563
ชื่อ อปท. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ประมาณการปี 2563 (บาท)	หมายเหตุ
1.	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u>		
	1. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	4,223,760.00	
	2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	294,000.00	
	3. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินอื่น ๆ	84,000.00	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-	
	- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (พนักงานส่วนตำบล)		
	- เงินค่าตอบแทนพิเศษ (พนักงานจ้าง)	-	
2.	<u>ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</u>		
	1. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	
	2. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	725,280.00	
	3. เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	73,560.00	
3.	<u>ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ (ประโยชน์ตอบแทนอื่น)</u>		
	1. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	
	2. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	
	3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ	58,000.00	
	4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	5. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วย นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์, พยาบาล, ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
	6. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	

ลำดับที่	รายการ	ประมาณการปี 2563 (บาท)	หมายเหตุ
	7. ค่าเช่าบ้าน	60,000.00	
	8. เงินทำขวัญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
	9. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางเดินทางไปราชการ	-	
	10. บำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	11. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
	12. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	64,000.00	
	13. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	146,190.00	
	14. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	15. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ ประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ เนื่องในการป้องกัน อธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
	16. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	140,000.00	
	17. ทุนการศึกษา	-	
	18. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
	19. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	5,000.00	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	5,873,790.00	ช่อง 1
	ยอดตั้งจ่ายประมาณการประจำปี 2563	23,619,000.00	ช่อง 2
	คิดเป็นร้อยละ	24.87	ช่อง 3

(ลงชื่อ) .....
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

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

(ลงชื่อ) .....
(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๙
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๙ ไปแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารให้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน สังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๑.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกายหรือทางวาจา
๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและ ไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ	๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรมตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหารต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
	๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ ๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย ๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น ๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม ๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย	๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ ๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ ๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว ๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ ๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๖.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย ๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดห เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหลงที่มา ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ ๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น ๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการนับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ ๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย ๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด ๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ ๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี ๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (ต่อ)	๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ ๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป ๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน ๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ ๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้ ๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ซึ่งจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ - รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี ๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน ๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน ๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย ๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าท่าและได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น ๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ -เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล - ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร(ต่อ)	๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดคนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี ๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามรถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ประมวลจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน	๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม ๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม - สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม - ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้ - ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคมให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องช่วยกันแก้ไข - ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี ๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม - ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ - ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง - ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
ว่าด้วยจรรยาของข้าราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๔
****

โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นหน่วยงานในระดับท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน วางมาตรฐานการดำเนินงาน จัดการบริการสาธารณะ การศึกษาของท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการปฏิบัติงานของสำนักองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อสังคมและประชาชนทุกระดับ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวทาง และหลักปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นอุดมการณ์ในการทำงานโดยกำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติและข้อควรละเว้นดังต่อไปนี้

๑. จรรยาต่อตนเอง

๑.๑ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงานม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง

๑.๒ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารุด้วย ความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตรงต่อเวลารวมทั้งสำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๔ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบให้กับตนเองและ/หรือพวกพ้องหมู่คณะ จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ ต้องเป็นผู้ใฝ่รูในวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. จรรยาต่อหน่วยงาน

๒.๑ ยึดมั่นรักษาในเกียรติภูมิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสื่อมเสียชื่อเสียง

๒.๒ รักษา เสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานและหมู่คณะ พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๓ หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของเจ้าหน้าที่ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องส่วนตัว และ/หรือเรื่องความเป็นไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกไปเปิดเผยหรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่และ ภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร

๒.๔ ดูแลทรัพย์สินและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหายหรือ สิ้นเปลือง

๓. จรรยาต่อผู้บังคับบัญชา – ผู้ใต้บังคับบัญชา - ผู้ร่วมงาน

๓.๑ ร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมกันคิดศึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ

๓.๒ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้ได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์อยู่เสมอ

๓.๓ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ

๓.๔ รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกที่ควร หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

๓.๕ ปรับตนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๔. จรรยาต่อหน่วยงานอื่น ประชาชนและสังคม

๔.๑ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนด้วยความเสมอภาค โปร่งในและเป็นธรรม

๔.๒ รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระเที่ยงธรรมและความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติ และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

๔.๓ ไม่แสดงอาการใช้อำนาจหรือดูถูกหน่วยงานอื่น ในลักษณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเหนือกว่า

๔.๔ ให้เกียรติข้าราชการหน่วยงานอื่น โดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพเรียบร้อย ชี้แจง อธิบายให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นซึ่งต้องประสานงานด้วยให้เข้าใจเหตุผล

๔.๕ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหาประโยชน์จากข้าราชการของหน่วยงานอื่นในลักษณะของการต้อนรับหรือการให้บริการจนเกินขอบเขต

ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนและนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเอง

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ไม่รวมเงินอุดหนุนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๗,๔๕๐	๖๘๗,๕๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๔๘๓,๔๘๐	๔๙๖,๖๘๐	๕๑๐,๑๒๐
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๔,๕๒๐	๓๘๗,๘๔๐	๔๐๑,๑๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๓,๗๖๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๖๔๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๓,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๑๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองคลัง</u>																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐
	<u>กองช่าง</u>																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๗๒๐
๑๗	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผช.	๑	-	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๙๑,๕๒๐	๒๐๓,๐๔๐	-
๒๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๐,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๖๘๐
๒๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๕๐,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐
(๔)	รวม		๒๕	๒๑	๖,๕๓๕,๖๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๑,๒๐๐	๒๔๘,๒๘๐	๗,๑๔๗,๖๘๐	๗,๓๘๘,๘๘๐	๗,๔๒๑,๘๘๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๐๗๒,๑๕๒	๑,๑๐๘,๓๓๒	๗๔๒,๑๘๘
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๘,๒๑๙,๘๓๒	๘,๔๙๗,๒๑๒	๘,๑๖๔,๐๖๘
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๓๕	๓๓.๔๒	๓๐.๙๕
															งบประมาณฯ	๒๔,๗๙๙,๙๕๐.๐๐	๒๖,๐๓๙,๙๔๗.๕๐	๒๗,๓๔๑,๙๔๔.๘๘
															บวกเพิ่มปีละ 5 %	๑๒๓๙๙๗.๕๐	๑,๓๐๑,๙๙๗.๓๘	๑,๓๖๗,๐๙๗.๒๔
															ยกเป็นฐานปีถัดไป	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๒๓,๖๑๙,๐๐๐.-บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ(หักเงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ได้จัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) เงินสมทบประกันสังคมของบุคลากรฯ) อบต.ห้วยไคร้ มีรายการที่นำมาหัก ดังนี้

๑. เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก ๔๙๕,๘๔๐.- บาท
๒. ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๙๕,๔๔๐.- บาท
๓. เงินค่าครองชีพพนักงานจ้างฯ ๒๓,๔๐๐.-บาท
๔. เงินสมทบประกันสังคมฯ ๑๕,๙๓๖.- บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๘๓๐,๖๑๖.- บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒๒,๖๑๙, บาท = (๒๒,๗๘๘,๓๘๔X๕%) + ๒๒,๗๘๘,๓๘๔ = ๒๓,๙๒๗,๘๐๓
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓,๙๒๗,๘๐๓.๒๐ บาท = (๒๓,๙๒๗,๘๐๓.๒๐X๕%) + ๒๓,๙๒๗,๘๐๓.๒๐ = ๒๕,๔๒๔,๑๙๓.๓๖
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๕,๑๒๔,๑๙๓.๓๖ บาท=(๒๕,๑๒๔,๑๙๓.๓๖X๕%)+๒๕,๑๒๔,๑๙๓.๓๖= ๒๖,๓๘๐,๔๐๓.๐๓

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ มท.๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำ
(นางสาวมยุรี แสนขัติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

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

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายประสิทธิ์ พุฒชื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ชร ๘๒๔๐๑ /๖๓๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๒๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง นำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/๒๓๒๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๒. เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๓. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงรา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และให้จัดส่งแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้จังหวัดเชียงราย นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ พุฒซื่อ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

รับต้นฉบับไว้เรียบร้อยแล้ว
( )
วันที่ ๑๒ เดือน ตค พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักปลัด อบต.
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐-๕๓๗๖-๓๕๔๓ ต่อ ๑๐๑
โทรสาร ๐-๕๓๗๖-๓๒๕๖
www.huaikrai.go.th

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

พิมพ์
ทาน/ตรวจ
หัวหน้าส่วน
รอง. ปลัด อบต.
ปลัด อบต.

บันทึกการติดประกาศ

เขียนที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีประกาศเรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ข้าพเจ้าได้นำประกาศเรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปติดไว้ที่ป้ายติดประกาศ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้ประชาชนผู้ที่สนใจทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(ลงชื่อ) ผู้ติดประกาศ
(นายบัณฑิต งามดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) พยาน
(นายศราวุธ เนาว์ชมภู)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) พยาน
(นางสมร ชุ่มมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ