

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง

อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

๐๘๐๘๐๘๐๘๐๘๐๘๐๘๐๘๐๘๐

# คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็น

เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดทำแผนอัตรากำลังเป็น ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลให้ช่วยทำ

สิงหาคม ๒๕๖๓



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง**

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหาร ส่วนตำบล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่

กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเพื่อปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม

๒.๒ เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ไว้รองรับความเจริญเติบโต โดยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้การจัดการระบบบริการสาธารณะในอำนาจหน้าที่เป็นไปโดยกว้างขวางและทั่วถึง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ใช้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างให้เหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อันจะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลห้วยท่าช้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง

ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมใน เรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยท่าช้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใด ที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการ พิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่างจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำและกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง มีความครบถ้วน อันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพทำนา จึงประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในการประกอบอาชีพเพิ่มสูงขึ้นในทุกด้าน ประชาชนมีรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายน้อยทำให้การดำรงชีพไม่เพียงพอ

๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๑.๓ ปัญหาเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ ทำให้ต้องมีการกู้ยืมเงินนอกระบบซึ่งอัตราดอกเบี้ยสูงมาก

๑.๔ ประชาชนมีหนี้สินจากการขาดทุนเนื่องจากการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่มีเงินออมทรัพย์ และขาดการรวมกลุ่ม

##### ๒. ปัญหาด้านสังคม

๒.๑ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น

๒.๒ การเล่นเกมพนัน

๒.๓ ประชากรประมาณ ๒๐ % มีค่านิยมในการดื่มสุรา, เสพยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีทั้งการเสพและจำหน่ายยาเสพติดด้วย

๒.๔ ปัญหาผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร

##### ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกเพราะมีถนน ที่เป็นลูกรังจำนวน ๑๘ สาย

๓.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ทัวถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา

##### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ

๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค

๔.๔ ปัญหาการขาดระบบในการบริหารจัดการ การกระจายการใช้น้ำให้ทั่วถึง

##### ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

๕.๒ ปัญหาด้านการขาดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ

๕.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก

๕.๔ ปัญหาการขาดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ

##### ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ ปัญหาการขาดบุคลากรภาคปฏิบัติ

๖.๒ ปัญหาการมีการขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารในภาคของประชาชน

๖.๓ ปัญหาการขาดศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน



๖.๔ ปัญหาการขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

### **๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๗.๑ ปัญหาการขาดประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๒ ปัญหาการขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมเก่าๆ ที่มีคุณค่าและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### **๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๘.๑ ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและสันถนาการ

๘.๒ ปัญหาการขาดสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ

๘.๓ ปัญหาลำคลองสาธารณะถูกรุกล้ำ และตื้นเขิน

๘.๔ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๕ ปัญหาที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุกโดยขาดระบบการป้องกันและปราบปรามที่มี

ประสิทธิภาพ

## **แผนยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕**

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

#### **แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนา ปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ
- พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน
- ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง พร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาระบบจราจร
- ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต**

#### **แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- พัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด และโรคติดต่อ
- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
- ส่งเสริมสวัสดิการสังคม

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ**

เรียบร้อย

#### **แนวทางการพัฒนา**

- รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และ**

การท่องเที่ยว

#### **แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ**

สิ่งแวดล้อม

### แนวทางการพัฒนา

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- บำบัดและจัดการขยะ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

#### แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของ**

#### **ประชาชน**

#### แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

### **ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วน**

#### **ตำบลห้วยท่าช้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นไปทางเดียวกัน ในเป้าหมายที่ว่า “ชุมชนเข้มแข็ง นำอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม ประเพณีการเกษตรสมบูรณ์ อุตสาหกรรมปลอดภัย ร่วมใจชุมชน ”

#### ความต้องการของประชาชน

##### ๑.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีการก่อสร้างถนน คสล. ถนนลาดยาง วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มและขยายเขตการให้บริการของโทรศัพท์บ้านเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ให้มีการขยายเขตการให้บริการประปาเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

##### ๒.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้หาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้หรือในช่วงว่างเว้นจากการประกอบอาชีพหลัก โดยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือ ฝึกอบรม
- ๒.๒ ต้องการให้จัดตั้งกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ต้องการให้สนับสนุนแหล่งเงินทุนที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อลดการกู้ยืมดอกเบี้ยสูงมาใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์หรือรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมเพื่อระดมแนวความคิดในการแก้ไขปัญหา

##### ๓.ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสนามกีฬาเพิ่มขึ้น และให้มีการสนับสนุนกิจกรรมทางด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๒ ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนหย่อม สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น
- ๓.๓ ให้มีการแก้ไขปัญหาการติดการพนัน ให้ลดน้อยลงหรือเปอร์เซ็นต์การติดการพนันลดลง โดยการรณรงค์ให้เกิดจิตสำนึกของการเลิกเล่นการพนัน โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นแกนนำ

๓.๔ ให้มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมให้ ลด ละ เลิก การดื่มสุรา และแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓.๕ ให้มีสวัสดิการด้านสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์เพิ่มขึ้น

#### **๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร**

๔.๑ ให้มีการเพิ่มบุคลากรในภาคปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ ให้กระตุ้นให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมและติดตามตรวจสอบการทำงานของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารใน ลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ

๔.๓ ให้จัดให้มีสถานที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยถาวร

๔.๔ ให้ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในภาระบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

#### **๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ ให้ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม

๕.๒ ให้มีการก่อสร้างสระน้ำ อ่างเก็บน้ำ เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีน้ำเพียงพอในการเกษตรกรรม

#### **๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข**

๖.๑ ให้มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๖.๒ ให้มีการรณรงค์การป้องกันเกี่ยวกับโรคเอดส์และใช้เลือดออกอย่างต่อเนื่อง

๖.๓ ให้ตั้งชุมชน ผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

#### **๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๗.๑ ต้องการส่งเสริมภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๗.๒ ต้องการอนุรักษ์และพัฒนาศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

### **๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนด ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน และมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

#### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (\*มาตรา ๖๗ (๑)),\*\*มาตรา ๑๖ (๒))

(๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (\*มาตรา ๖๘ (๒))

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (\*มาตรา ๖๘ (๓))

(๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (\*มาตรา ๖๘ (๑))

(๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (\*\*มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (\*\*มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๖))

## **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (\*มาตรา ๖๗ (๕), และ\*\* มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (\*มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (\*\*มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (\*\*มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (\*\*มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (\*\*มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (\*มาตรา ๖๗ (๓))

## **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (\*มาตรา ๖๗ (๔),\*\* มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (\*\*มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

## **๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (\*มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (\*มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (\*มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (\*มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (\*มาตรา ๖๘ (๑๑), (\*\*มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (\*\*มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

## **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (\*มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (\*มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (\*มาตรา ๖๘ (๘))

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (\*\*มาตรา ๑๖ (๒๐))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (\*มาตรา ๖๗ (๘)),\*\* มาตรา ๑๖ (๑๑))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(หมายเหตุ \*มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

\*\* มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ )

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยทำซ้ำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง**  
**ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร**

<b>จุดแข็ง(Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>
<p>๑. ความร่วมมือของประชาชน</p> <p>- ด้วยประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยท่าช้าง มากกว่าร้อยละ ๘๕ มีเชื้อสายไทยทรงดำ ซึ่งมีวิถีชีวิตรักสงบเรียบง่าย ประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยเฉพาะการปลูกข้าว ทำมาหากินอยู่ในพื้นที่ และมีความเทิดทูนต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีความรักบ้านเกิดเมืองนอน และมีความรักในระบอบประชาธิปไตยโดยพิสุจน์จากผลการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งในระดับต่างๆอย่างพร้อมเพรียง มีความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆกับองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยท่าช้าง และส่วนราชการอื่นเป็นอย่างดี ทำให้เกิดจุดแข็งในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ที่พักอาศัยของประชาชน</p> <p>- ด้วยสภาพพื้นที่ของตำบลห้วยท่าช้างมี ๖ หมู่บ้าน ซึ่งประชาชนได้ตั้งที่พักอาศัยอยู่รวมกัน ๖ หมู่บ้านไม่กระจุกกระจาย พื้นที่รอบนอกที่พักอาศัย เป็นพื้นที่เกษตรกรรมล้อมรอบ ๖ หมู่บ้าน การเดินทางพบปะเยี่ยมเยียน การสื่อสาร การรับฟังข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความสะดวกสบาย เนื่องจากอยู่รวมกันอย่างใกล้ชิด ทำให้เกิดจุดแข็งสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้การดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ สำเร็จลุล่วง</p> <p>๓. ด้านการชลประทานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม</p> <p>- ด้วยพื้นที่ตำบลห้วยท่าช้าง มีระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพทั้งระบบน้ำตามธรรมชาติ และระบบน้ำจากคลองชลประทานสาย ๑ อาร์ รวมถึงแหล่งน้ำตามธรรมชาติเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง และยังมีระบบประปาเพื่อรองรับไว้ใช้ประโยชน์ในการอุปโภคและบริโภคของประชาชน และโครงการที่มีการพัฒนาในด้านระบบการจัดการเพื่อการเกษตรกรรม ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยท่าช้าง มีน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรมได้ตลอดปี</p>	<p>๑. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในพื้นที่</p> <p>- เนื่องจากตำบลห้วยท่าช้าง มีพื้นที่ ๒๔.๑ ตารางกิโลเมตร สัดส่วนพื้นที่ตำบลห้วยท่าช้าง ได้แก่ พื้นที่เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๖๐ พื้นที่ปลูกบ้านที่อาศัย คิดเป็นร้อยละ ๓๐ พื้นที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐ จากสภาพทั่วไปและขนาดของพื้นที่ตำบลห้วยท่าช้าง ทำให้ตำบลห้วยท่าช้างไม่มีแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลห้วยท่าช้าง</p> <p>๒.งบประมาณ</p> <p>- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและรายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอในการนำไปบริหารหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้เพียงพอต่อความต้องการอย่างทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่นำไปใช้ในการบริหารงานต้องนำไปดำเนินการในภารกิจเร่งด่วนหรือนโยบายเร่งด่วนตามข้อสั่งการ นโยบายรัฐบาล จึงไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.บุคลากร</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อส่วนงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน การปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลสำเร็จในเชิงคุณภาพเท่าที่ควร</p>

### โอกาสในการพัฒนา (Opportunities)

1. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การปลูกข้าว สามารถส่งเสริมสนับสนุนและให้ความรู้แก่เกษตรกรหันมาปลูกข้าวปลอดภัยเพื่อจำหน่ายสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร
2. มีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยทรงดำที่เหมาะสมกับครอบครัวในพื้นที่ได้
3. เป็นพื้นที่ทางผ่านของผู้จะเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดเพชรบุรี เช่น เขาพะเนินทุ่ง เขื่อนแก่งกระจาน และยังใช้เป็นเส้นทางที่เลี่ยงจากถนนเพชรเกษมเพื่อไปอำเภอท่ายาง อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### อุปสรรค/ข้อจำกัด/ภัยคุกคาม (Threats)

1. สภาพเศรษฐกิจมีความผันผวน ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตทางด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยว
2. ปัญหาร้ายธรรมชาติ คือ ปัญหาร้ายแล้ง ซึ่งเป็นปัญหาในพื้นที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตทุกด้าน และปัญหาน้ำท่วมขังพื้นที่เกษตรกรรมกรณีที่มีฝนตกติดต่อกันเป็นเวลานานหลายวัน

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง**  
**ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปของภายในองค์กร**

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง(Strengths)</b></p> <p>๑. มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน</p> <p>๒. การบริหารงานเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อบต. ครบถ้วน</p> <p>๔. มีการแบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ</p> <p>๕. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต. และ พนักงานจ้างตามโครงสร้าง</p> <p>๖. พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงาน</p> <p>๗. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกภารกิจ</p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <p>๑. พนักงานของ อบต. ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ</p> <p>๓. สำนักงานคับแคบ การบริการประชาชนไม่ได้รับความสะดวก</p> <p>๔. พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. พนักงานขาดความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดเก็บเอกสาร</p> <p>๖. พนักงานขาดเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์, เครื่องปริ้นเตอร์</p> <p>๗. พนักงานมีภาระหนี้สินขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.</p> <p>๒. พนักงานและประชาชนมีความคุ้นเคยกัน</p> <p>๓. พนักงานมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p>	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threats)</b></p> <p>๑. งบประมาณการปรับปรุงสำนักงานมีอยู่จำกัด</p> <p>๒. การจัดหาพัสดุไม่เพียงพอเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ</p> <p>๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อจำนวนภารกิจของ อบต. เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔. มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายหนังสือต่างๆในการปฏิบัติภารกิจ</p>



## การวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ได้มีการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยขอสรุปดังนี้

### ๑.ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนในพื้นที่มีแนวโน้มที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การปลูกข้าว โดยได้มีการดำเนินการจัดทำโครงการวางท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อส่งน้ำไปยังพื้นที่เกษตรกรรมที่น้ำเข้าไม่ถึงหรือห่างไกลจากแหล่งน้ำคลองชลประทานสาย ๑ อาร์ เพื่อให้เกษตรกรสามารถทำการเพาะปลูกข้าวและทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ

### ๒.ด้านสังคม

- ปัญหาอาชญากรรมทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ยังมีน้อย เนื่องจากปัญหาเสพติดและการว่างงานลดลง ประกอบกับการเฝ้าระวังของพื้นที่ใกล้เคียงและในพื้นที่มีการดำเนินการป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่สอดรับกัน เช่น มีการติดตั้งกล้องวงจร เพื่อป้องกันปัญหาเสพติดและอาชญากรรมทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงและหน่วยงานของรัฐอื่น ทำให้อาชญากรรมไม่กล้าที่จะก่อเหตุ

### ๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีการส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม โดยมีการพัฒนาถนนภายในตำบลห้วยท่าช้าง ให้มีมาตรฐาน เพื่อความสะดวกปลอดภัยในการสัญจร รวมทั้งมีการพัฒนาทั้งระบบสาธารณสุขและการศึกษาให้ครอบคลุมภายในตำบลห้วยท่าช้าง

### ๔.ด้านสิ่งแวดล้อม

- มีการส่งเสริมอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลห้วยท่าช้าง รวมถึงมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ปลูกต้นไม้บริเวณสองข้างทาง เพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบลห้วยท่าช้าง

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๘. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๙. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง เป็น อบต.ประเภทสามัญ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง เรื่อง การกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๖ อัตรา

ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงควรกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ดังนี้

## ๘.๑ โครงสร้าง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัดด้วย กองคลัง กองช่าง เนื่องจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการให้บริการสาธารณะที่เพิ่มเข้ามาตามแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยท่าช้าง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายในตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- <b>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> </ul>	
<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b></p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p>	<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b></p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
---	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานการวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	
--	---	--

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนออก เป็นงานซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการ แต่ละส่วนได้ดังนี้

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้างเดิม มีตำแหน่งเพียงพอเพราะในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก ทั้งงานด้านธุรการ งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย งานกิจการสภา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานประจำต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการเมือง และจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยท่าช้างจึงขอกำหนดตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังต่อไปนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

### สำนักปลัด อบท. (๐๑)

๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อท.ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๔. นิติกร (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๕. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๙. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๑๐. ครู (คศ.๑)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๑๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๑๕. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๑๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๑๗. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

## **กองคลัง**

ตามโครงสร้างเดิม กองคลังมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นเพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุและจัดเก็บรายได้ ปัจจุบันยังมีงานที่ได้รับจากภารกิจถ่ายโอนเพิ่มจากหน่วยงานอื่น แต่จากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จึงขอกำหนดตามกรอบอัตรากำลังเดิมดังต่อไปนี้

### **กองคลัง (๐๔)**

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อท.ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

## **กองช่าง**

ตามโครงสร้างเดิม กองช่างมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปฏิบัติงานต่างๆในส่วนกองช่างทั้งด้านงานประจำตามอำนาจหน้าที่และงานที่ได้รับการถ่ายโอนเป็นจำนวนมาก แต่จากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างจึงขอกำหนดตามกรอบอัตรากำลังเดิมดังต่อไปนี้

### **กองช่าง (๐๕)**

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อท.ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างในระยะ ๓ ปี ข้างหน้าจึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ห้วยท่าช้าง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี  
 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) <b>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ )



จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ห้วยท่าช้าง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี  
 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างมีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐.-	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๕,๒๔๐.-
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>						
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐.-	๔๓๕,๗๒๐.-	๑๓,๒๐๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๓๒๐.-
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑๙,๑๖๐.-	๒๒๙,๙๒๐.-	๗,๖๘๐.-	๗,๖๘๐.-	๘,๔๐๐.-
๔.	นิติกร (ปก.)	๑	๑๗,๒๙๐.-	๒๐๗,๔๘๐.-	๗,๐๘๐.-	๗,๖๘๐.-	๗,๖๘๐.-
๕.	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐.-	๑๘๐,๗๒๐.-	๙,๓๖๐.-	๙,๑๒๐.-	๘,๒๘๐.-
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๓๘,๕๖๐.-	-	๘,๔๐๐.-	๘,๔๐๐.-	๘,๔๐๐.-
๗.	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๘,๘๔๐.-	๒๒๖,๐๘๐.-	๗,๖๘๐.-	๗,๖๘๐.-	๗,๘๐๐.-
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๒๒,๔๙๐.-	๒๖๙,๘๘๐.-	๑๐,๕๖๐.-	๑๐,๘๐๐.-	๑๑,๐๔๐.-
๙.	ครู (คศ.๑)	๑					
๑๐.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๐๒,๖๒๐.-	-	๖,๕๔๐.-	๖,๕๔๐.-	๖,๕๔๐.-
๑๑.	นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑,๕๐๐.-	๒๕๘,๐๐๐.-	๘,๗๖๐.-	๙,๐๐๐.-	๘,๗๖๐.-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๘๐.-	๑๕๙,๓๖๐.-	๖,๔๘๐.-	๖,๗๒๐.-	๖,๙๖๐.-
๑๓.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑					
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๑๐.-	๑๔๒,๙๒๐.-	๕,๗๖๐.-	๖,๐๐๐.-	๖,๒๔๐.-
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๕.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐.-			
๑๖.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐.-			
๑๗.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐.-			
	<b>กองคลัง</b>						
๑๘.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐.-	๔๐๒,๗๒๐.-	๑๓,๔๔๐.-	๑๓,๐๘๐.-	๑๓,๐๘๐.-
๑๙.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๒๖,๔๖๐.-	๓๑๗,๕๒๐.-	๑๒,๒๔๐.-	๑๒,๙๖๐.-	๑๓,๔๔๐.-
๒๐.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๓๘,๕๖๐.-	-	๘,๔๐๐.-	๘,๔๐๐.-	๘,๔๐๐.-
๒๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๐๒,๖๒๐.-	-	๖,๕๔๐.-	๖,๕๔๐.-	๖,๕๔๐.-
๒๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลปจ.)	๑	๒๑,๕๐๐.-	๒๕๘,๐๐๐.-	๘,๗๖๐.-	๙,๐๐๐.-	๘,๗๖๐.-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๖๑๐.-	๑๕๑,๓๒๐.-	๖,๑๒๐.-	๖,๓๖๐.-	๖,๖๐๐.-
	<b>กองช่าง</b>						
๒๔.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐.-	๔๐๒,๗๒๐.-	๑๓,๔๔๐.-	๑๓,๐๘๐.-	๑๓,๐๘๐.-
๒๕.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๐๒,๖๒๐.-	-	๖,๕๔๐.-	๖,๕๔๐.-	๖,๕๔๐.-
๒๖.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐.-	๑๓๘,๐๐๐.-	๕,๕๒๐.-	๕,๗๖๐.-	๖,๐๐๐.-

๒) ปี - มีความต้องการยุบตำแหน่ง - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑)+(๒)/๒ \times ๑๒$

๓) ปี - มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑)+(๒)/๒ \times ๑๒$

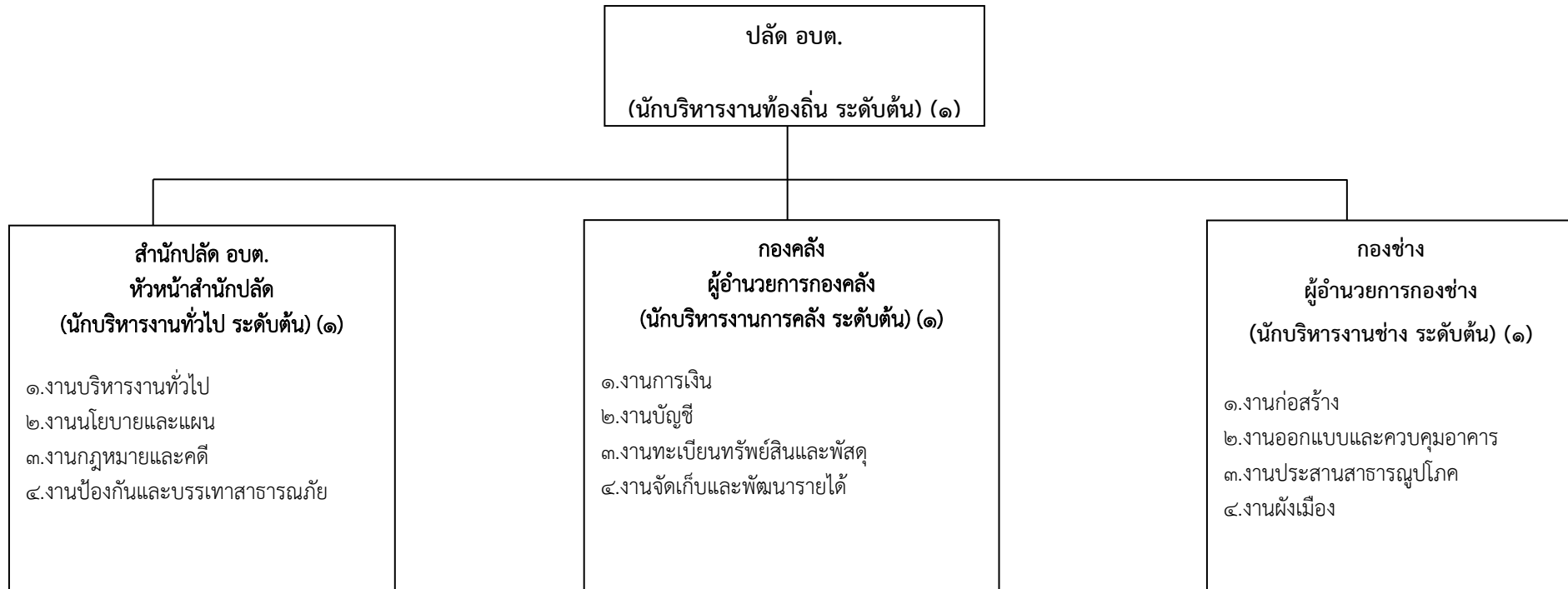
๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	๒๒,๗๐๑,๐๐๐.-	๒๓,๘๓๖,๐๐๐.-	๒๕,๐๒๘,๐๐๐

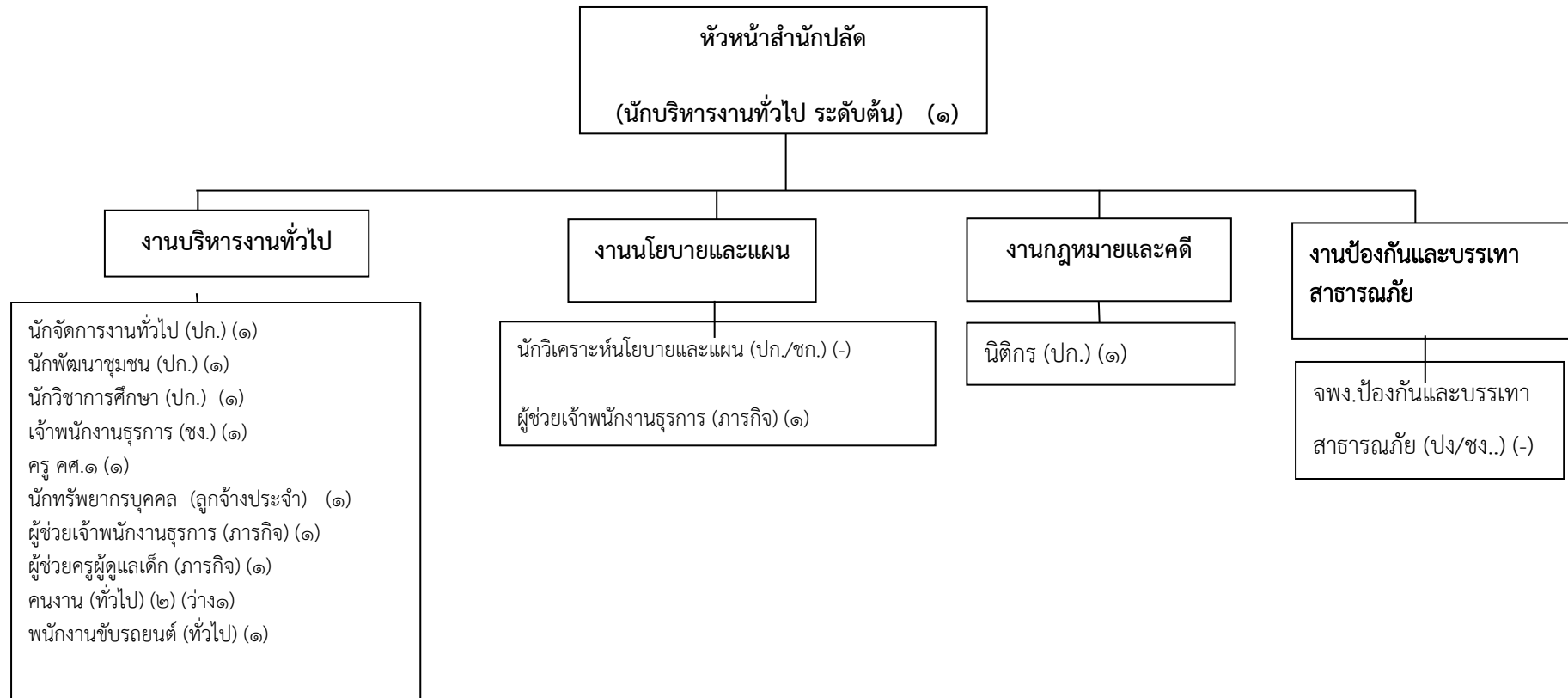
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง

(ตามแผนอัตรากำลังใหม่)

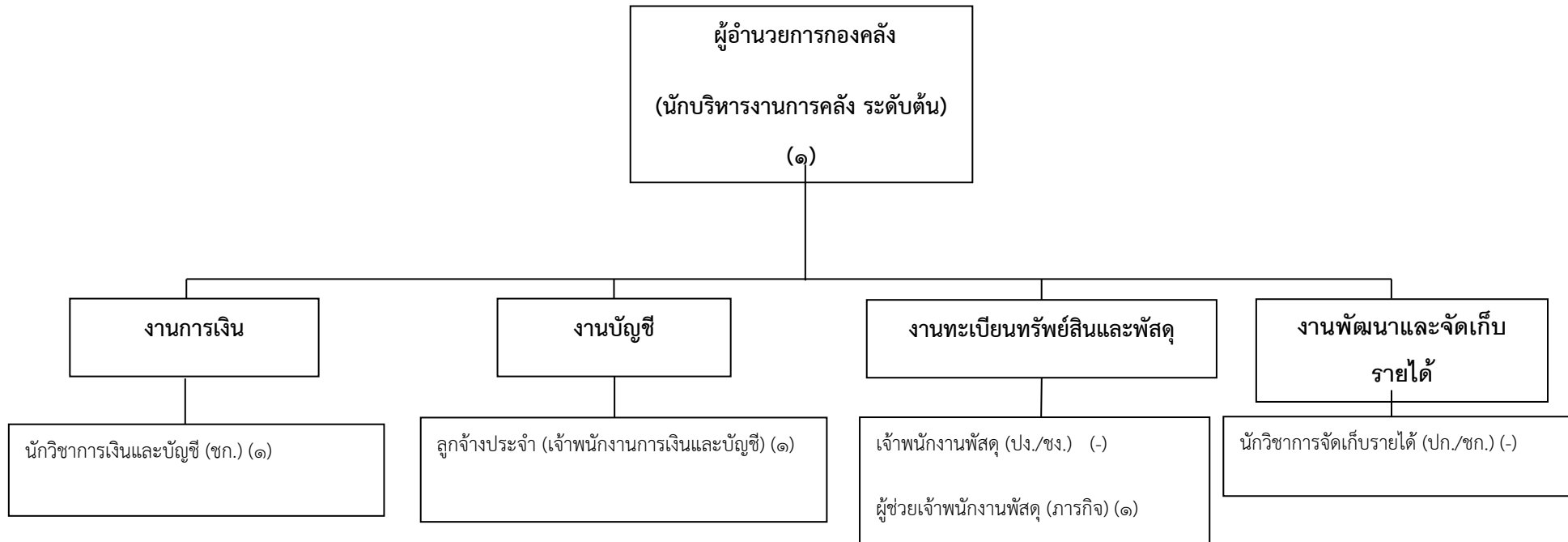


**โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง  
(ตามแผนอัตรากำลังใหม่)**



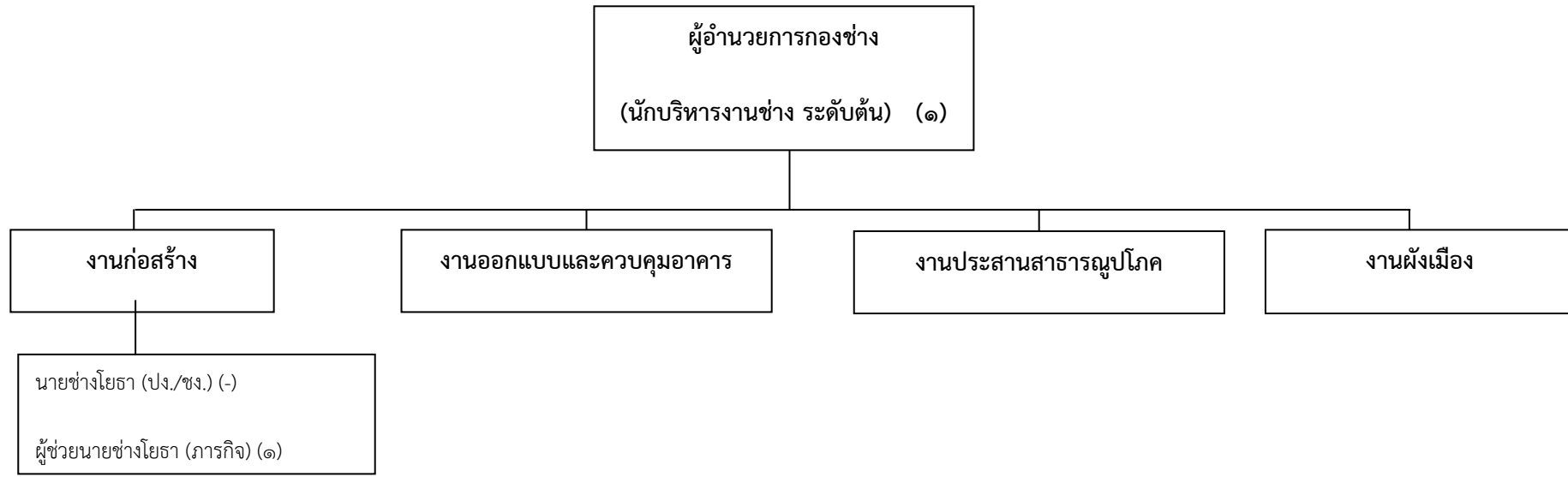
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑/๑	-	-	๖/๕	-	-	-	--๑/-	-๑/๑	-	๑/๑	๓/๓	๓/๒	๑๖/๑๓

## โครงสร้างกองคลัง(ตามแผนอัตรากำลังใหม่)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑/๑	-	-	๑/-	๑/๑	-	-	๑/-	-	-	๑/๑	๑/๑	-	๖/๔

## โครงสร้างกองช่าง (ตามแผนอัตรากำลังใหม่)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑/๑	-	-	-	-	-	-	๑/-	-	-	-	๑/๑-	-	๓/๒

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง

ที่	ชื่อ สกุล -	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายดำรงค์ สึงวาลัยเพชร	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน ท้องถิ่น	บท.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐X๑๒)	-	๔๙๖,๙๒๐
	<b>สำนักงานปลัด (๑๑)</b>													
๒	จำเอกทนต์ศักดิ์ คงทอง	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓	นางสาวสุภาภรณ์ ดวงเดือน	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐X๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๔	นายบุญฤทธิ์ กุศลสวัสดิ์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	นางสาววิไลลักษณ์ ชำนาญผลิต	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๖	นายจรัม เมืองสุข	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐X๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๗	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๘	นายประพันธ์ จันทร์สีโร	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐X๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๙	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จหน.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นางสาวปิยะฉัตร ชัยชิต	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๖	ครู	-	คศ.๑	๓๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๖	ครู	-	คศ.๑	๒๓๔,๒๔๐ (๑๙,๕๒๐X๑๒)	-	-	๒๓๔,๒๔๐
๑๑	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นางสาวกัญญา ลิขิตขอม	ปริญญาตรี	-	นักทรัพยากร บุคคล	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐X๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๑๒	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางสาวกัญญา สระทองเทียน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๕๙,๓๖๐ (๑๓,๒๘๐X๑๒)	-	-	๑๕๙,๓๖๐
๑๓	นางสาวอรรณูญา กลิ่นเกล้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๒๖,๖๘๐ (๑๘,๘๙๐X๑๒)	-	-	๒๒๖,๖๘๐



**บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง**

ที่	ชื่อ สกุล -	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นางสาวมยุรี ทองคำ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๘,๘๙๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๑๕	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นายอัครวัฒน์ศณพงค์ พูลพิพัฒน์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายอิทธิพร แก้วแหวน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>													
๑๘	นางสาวเรือนทิพย์ กัมธภา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๙	นางอรพรรณ ทองทศทิศ	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๐	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๒๑	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๐๒,๖๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๒๒	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นางนงเยาว์ พุฒซ้อน	ปวส.	-	จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๒๓	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางพจมาน เงินเจือ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๑,๓๒๐ (๑๒,๖๑๐X๑๒)	-	-	๑๕๑,๓๒๐
	<b>กองช่าง(๑๕)</b>													
๒๔	นายนิรันดร์ คชพงษ์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๕	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๒๖	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นายสหรัฐ เอี่ยมสอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี / ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

### ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

### ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๒ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้น ในงานหลาย ๆ ด้าน

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างดำรงตนอยู่ในกรอบของการ เป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญ รุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความกลมไกลมไว ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จึงกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม โดยปฏิบัติตัวตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณ ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณ ต่อประชาชนและสังคม

๒. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถและต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความ สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการก่อกวนแก่งแย่ง

๔. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จะพึงต้อนรับ ให้การบริการ ให้ความ สะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความ สุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกตขี้เม่งเหิงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคม ที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

.....

ลำดับ ที่	อบต.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น	พนักงานครูหรือ บุคลากรทาง การศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	เขาย้อย	๔	๒๒,๓๖๐,๐๐๐.-	๑๓	-	๒	๘	อบต. ประเภท สามัญ
๒.	หนองปลา ไหล	๔	๒๓,๓๐๐,๐๐๐.-	๑๖	๒	-	๑๓	อบต. ประเภท สามัญ
๓.	หนองปรัง	๔	๓๑,๓๖๒,๓๐๐.-	๑๕	๑	-	๓	อบต. ประเภท สามัญ

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

จำนวน ๑๑ เล่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง  
อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

\*\*\*\*\*