

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการ บริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ ประกอบกับประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เชียงใหม่ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๐) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เป็นไปตามตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารพนักงานส่วนตำบลห้วยแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

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

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

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

- ๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อ ความมั่นคงของชาติ

๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ

๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมา ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓)

“สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

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

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ติดต่อกัน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มั่นยั้ง อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

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

- ๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- ๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม

สังคม

๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

- ๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของ ประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การ

เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการ ภาครัฐระหว่างกลุ่ม ประชากร (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาจังหวัดในการเป็น ศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

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

๑.๑.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มี เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็น หุ่นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายใน และภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่ เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบน พื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเส้นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่น ต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพ แวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการ เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

- ๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- ๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- ๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- ๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็น เมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๕. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๑.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มี เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบ การทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกัน ปลุกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่าง สิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการ พัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ สาธารณะของ ภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย

๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้ง เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ

(๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง การพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น

ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๔๖ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑) การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา

พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ด้านบุคลากรวิจัย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนผลักดันงานวิจัยและพัฒนาให้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งเชิงพาณิชย์และสาธารณะโดยให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล

พัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการและอุตสาหกรรมดิจิทัล

การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่

เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งสาธารณะและโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ขยายขีดความสามารถของท่าอากาศยานหลักของประเทศ พัฒนาท่าเรือที่มีศักยภาพให้เป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงระบบโทรคมนาคมของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมที่เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน และอุตสาหกรรมระบบราง เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในการเป็นฐานการผลิตในภูมิภาคอาเซียน

การปรับโครงสร้างการผลิต

ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร โดยการปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าเกษตรขั้นปฐมเป็นสินค้าเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าสูงมีคุณภาพและมาตรฐานสากล สามารถสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวัตถุดิบกับประเทศเพื่อนบ้านและลดระดับการผลิตสินค้าขั้นปฐมที่สูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน ลงสู่ระดับที่จำเป็นสำหรับการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน จัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตรจากกิจการเจ้าของคนเดียวเป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน และบริษัทเพื่อให้เกิดการประหยัดจากขนาด พิจารณาศักยภาพที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และแหล่งน้ำ ใช้เทคโนโลยีการผลิตในระดับที่เหมาะสม ใช้กลไกตลาดในการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และระบบเกษตรกรรมยั่งยืนปรับโครงสร้างการผลิตภาคบริการโดยเร่งพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อรองรับการเติบโตของการท่องเที่ยวทางทะเล ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ครอบคลุมและทันสมัยทั้งการควบคุมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกำหนดและจัดทำกฎหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวของไทยสู่สากลและรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะกลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยว โดยสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงทั้งทางกายภาพ วิถีชีวิต/วัฒนธรรมท้องถิ่นและกิจกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน ทั้งประเทศที่มีพรมแดนติดกันและประเทศที่มีโครงข่ายคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งระบบพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็นแหล่งการถ่ายทอดเทคโนโลยี เชื่อมโยงการผลิตกับอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ และเป็นกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและบริการทั้งในระดับอนุภูมิภาคและในภูมิภาคอาเซียนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน เช่น โลจิสติกส์ และพลังงาน รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนการลงทุนอื่นๆ เช่น ลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ทั้งภาคการผลิต การตลาด การบริหารจัดการการเงิน และโลจิสติกส์ เชื่อมโยงเศรษฐกิจดิจิทัล ในการอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสนับสนุนการลงทุนเพื่อสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ข้ามประเทศ บริษัทการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและผลตอบแทนสู่สังคมขององค์กร และกิจการเพื่อสังคม

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์ มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการส่งเสริมและฟื้นฟู

สุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาวะแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
โดย

(๑) ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา โดยปรับระบบบริหารจัดการการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)

(๒) ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา

(๓) พัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการผลิต สรรหา และการคัดเลือกให้得人ดีคนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน และ

(๔) ปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบ การศึกษาดังแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด การวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้

การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง

การแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุระดับการบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข บูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพในรูปแบบเครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) เพื่อนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขภายในประเทศรวมทั้งส่งเสริมให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบายสาธารณะ (Health in All Policies) เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบของนโยบายสาธารณะที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๓) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

และการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตรโดยสนับสนุนปัจจัยการผลิต

การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก โดย (๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะระบบบริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สวัสดิการสังคม และกระบวนการยุติธรรม (๒) สนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขปฐมภูมิ กำหนดเป็นนโยบายที่อยู่อาศัยแห่งชาติและเมืองน่าอยู่ พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยแก้ปัญหาชุมชนแออัดในเมืองโดยดำเนินการร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน และ (๓) การจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (Customized Welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการรับภาระค่าใช้จ่ายร่วมกัน (Cost Sharing)

การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร โดยปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ไร้ที่ดินทำกินและยากจนได้มีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดินปฏิรูประบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงด้วยการผลักดัน พรบ.ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. และบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงาน และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งปรับโครงสร้างภาษีที่เป็นธรรม เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีมรดก และภาษีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมโดยการเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกฎหมายให้แก่ประชาชน รวมทั้งการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น กฎหมายป่าชุมชนกฎหมายภาษีมรดก กฎหมายที่ดิน เป็นต้น

๔) การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เตรียมความพร้อมรองรับความเป็นเมือง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมืองด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบการศึกษาและระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของคนในเมือง รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเมืองตามระดับการพัฒนา

การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งด้านการค้า การลงทุน และการบริการ โดยคำนึงถึงการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งปรับลดกระบวนการด้านอำนวยความสะดวกทางการค้า ขนส่ง และโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพต่อภาคธุรกิจอย่างแท้จริง

การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดน โดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕) การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ โดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วนนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศและการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดิน จัดทำฐานข้อมูลที่ดินเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บภาษีที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเพดานการถือครองที่ดินที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติ บริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความยั่งยืน บูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำในระดับพื้นที่ เช่น คณะกรรมการลุ่มน้ำ และองค์กรผู้นำ คุ่มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลดความขัดแย้งเชิงนโยบายระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว การประมง และวิถีชีวิตของชุมชนบริหารจัดการแร่โดยกำหนดปริมาณที่เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์ คำนึงถึงความจำเป็นและมูลค่าในอนาคต บังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน

การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้วที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษีและค่าธรรมเนียมเพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคลังเตอร์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถปรับระบบสู่ห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain/Green Value Chain) ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ชยะ น้ำเสีย และของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน เร่งรัดแก้ไขปัญหามลพิษเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุดเร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดในพื้นที่วิกฤต สร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปรรูปเป็นพลังงาน สร้างวินัยของคนในชาติมุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน โดยให้ความรู้แก่ประชาชน และการบังคับใช้กฎหมาย

การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางการร่วมมือกับอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการพลังงานและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับทุกภาคส่วน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อลด

ผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือนภัย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการป้องกันน้ำท่วม วางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่ง พัฒนาเมืองที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกันตามธรรมชาติ และการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพพร้อมรองรับแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงในอนาคต

๖) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อ จัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิ ชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง”(City of Life and Prosperity)

(เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวและบริการระดับสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางของการค้า การลงทุน และการคมนาคมขนส่ง
ในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางเกษตรปลอดภัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาในระดับภูมิภาค
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจสมดุล และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง
๒. สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ และฟื้นฟูและคงอยู่อย่างยั่งยืน
๔. การบริหารจัดการภาครัฐมีความทันสมัย และมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยง ชุมชน และท้องถิ่น

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และบริการสุขภาพ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่ระดับสากล

๔) ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต และการประกอบธุรกิจ
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: เสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๑) พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ

๓) ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชาธิปไตย

๔) เสริมสร้างความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ

๕) พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามช่วงวัย และความหลากหลายของประชากร

๖) ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์

๑) ป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยประโยชน์ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม

๒) บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะและของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้น และพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ

๓) ส่งเสริมความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน ลดข้อขัดแย้ง และใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบเครือข่าย

๔) พัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน ให้เหมาะสมและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุข ของประชาชน

กลยุทธ์

๑) เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อรับมือ กับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ

๒) เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน

๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โดยใช้กลไกประชาธิปไตย

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔. แผนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน”

พันธกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

๑. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัยมีคุณธรรมจริยธรรมตามกฎหมายบัญญัติ
๓. ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. แผนการพัฒนาของพัฒนาอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์อำเภอแม่ออน

“แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การเกษตรพอเพียงแบบยั่งยืน”

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ประชาชนอำเภอแม่ออน ดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การทำเกษตรทฤษฎีใหม่ และสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ บนพื้นฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ

อำเภอแม่ออน ได้กำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับพันธกิจของจังหวัดเชียงใหม่และศักยภาพของอำเภอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการดำรงชีวิตและเกษตรกรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนและฟื้นฟูกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ครบวงจร

๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการรักษาสุขภาพ การใฝ่ศึกษาหาความรู้ การรักษาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นการใช้หลักศาสนาและความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

๓. ด้านรักษาความมั่นคงและทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านการบริหารจัดการ ประชาคมอำเภอแม่ออนมีส่วนร่วมพัฒนาธรรมาภิบาล ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและระบบที่ทันสมัย ประชาชนพึงพอใจการให้บริการภาครัฐ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอแม่เอน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอแม่เอน ระยะ ๔ ปี ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๑๓ ประเด็น แยกตามพันธกิจ ๕ ด้าน ได้ดังนี้

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์
ด้านเศรษฐกิจ	๑ : สนับสนุนและพัฒนากลุ่มเกษตรกรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๒ : ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่และผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ๓ : สนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ๔ : อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ครบวงจร
ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑ : ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี ๒ : ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๓ : ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข บนพื้นฐานหลักศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
ด้านความมั่นคงและทรัพยากร ธรรมชาติ	๑ : พัฒนาเครือข่าย และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒ : สนับสนุนชุมชนมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันปัญหาเสพติด ๓ : ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้านการบริหารจัดการ	๑ : ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ และจิตสำนึกการให้บริการสาธารณะ ๒ : เสริมสร้างสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน ๓ : การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. แผนการพัฒนาของพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์ (Vision) และ พันธกิจ (Mission) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

๒.๑ วิสัยทัศน์

“การศึกษาคู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

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

๒.๓ เป้าประสงค์

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

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมและการให้บริการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ

๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

๕) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน ประชาชนได้รับการด้าน การศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดระเบียบ ชุมชน สังคมที่ประสบผลสำเร็จ

๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการจัดบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมในการ บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

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

๒) มีการจัดกิจกรรมและการให้บริการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๖ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๓) พื้นที่ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบ ผลสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๘ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๔) มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมายได้รับความพึงพอใจ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี

๕) นักเรียน นักศึกษา ประชาชนได้รับการด้านการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่าง รวดเร็ว ทั่วถึง ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ โครงการ/ กิจกรรม ต่อปี

๖) มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรม/ปี

๗) โครงการ/กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการจัดบริการสาธารณะ ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วม ในการบริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการสาธารณะ จำนวนไม่น้อยกว่า ๗ โครงการ/กิจกรรม/ปี

๒.๖ กลยุทธ์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง และการพัฒนาการ บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านด้านสาธารณูปโภค ด้านสาธารณูปการ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชน ส่งเสริมและ พัฒนาการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐาน ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตรให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

กลยุทธ์ ๒.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการทางการท่องเที่ยวสร้างภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการตลาด

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๓.๑ การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๓.๓ พัฒนาตัวอย่างความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๑ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมศาสนา

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

กลยุทธ์ ๕.๓ การยกระดับคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัด

กลยุทธ์ ๕.๔ การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬาการออกกำลังกาย และนันทนาการ

กลยุทธ์ ๕.๕ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน

กลยุทธ์ ๕.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ ๕.๗ ช่วยเหลือประชาชนที่เดือนร้อนทั้งด้านสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม

กลยุทธ์ ๖.๑ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๖.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๖.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอบายมุขและสิ่งเสพติด

กลยุทธ์ ๖.๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยแก่ชุมชน/ท้องถิ่น

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐเตรียมพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นเข้าสู่ Thailand ๔.๐

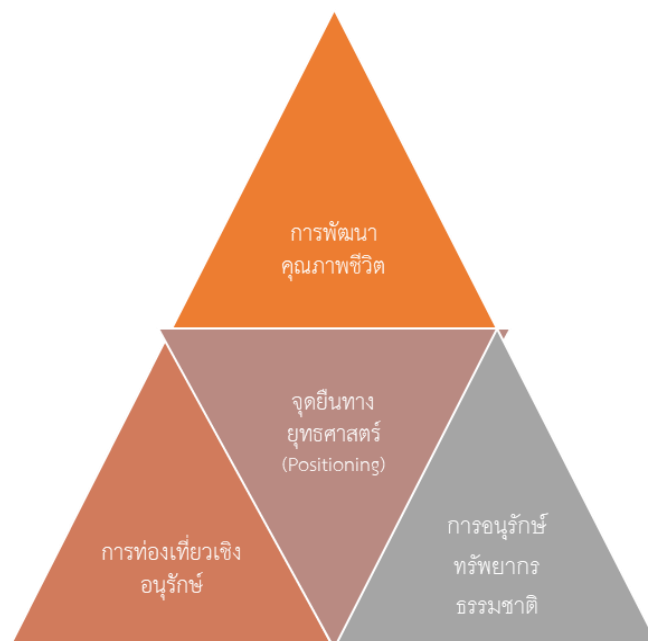
กลยุทธ์ ๗.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

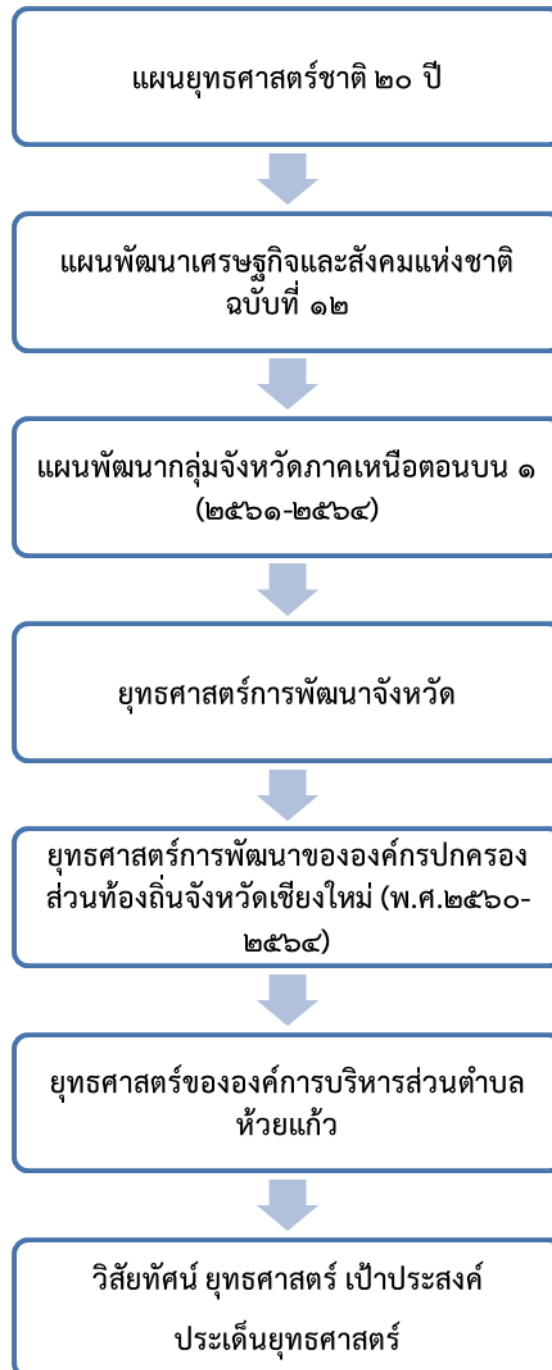
กลยุทธ์ ๗.๔ จัดทำ/สร้างปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานขององค์กร

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ตำบลห้วยแก้วมีสภาพทางกายภาพทั่วไปเป็นป่าไม้ ภูเขา น้ำตกและพื้นที่ทางการเกษตร เป็นแหล่งวัตถุดิบโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลผลิตทางการเกษตร และการท่องเที่ยวซึ่งสามารถแปรรูปเป็นผลผลิตทางอุตสาหกรรมการเกษตร และเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและศักยภาพของตำบลห้วยแก้ว จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลห้วยแก้วคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ “การศึกษาคู่คุณธรรม รักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”



๖. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



๗. นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านการศึกษา พัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

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

๒. ด้านการการพัฒนาอาชีพ และการท่องเที่ยว

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

๓. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการรักษาความสะอาด คัดแยกขยะ นำมาเป็นปุ๋ยอินทรีย์และรีไซเคิล เพื่อเกิดประโยชน์แก่ชุมชน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการเลิกทำลายป่าไม้ เผาป่าล่าสัตว์ ทำแนวกันไฟป้องกันไฟป่าทุกหมู่บ้าน
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาระเบียบของชุมชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างระเบียบตำบลด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน การปรับปรุงทัศน ทัศนรักษาศาป่า ปกป้องต้นไม้รักษาแหล่งน้ำ ทรัพยากรอื่น ๆ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) สนับสนุน ประสานงาน ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ถนนกั้นดินภูเขาถล่มต่างๆ ตามศักยภาพ

(๒) สนับสนุนงบประมาณ ให้มีงบประมาณในการก่อสร้างประปาให้สะอาด สามารถดื่มได้

(๓) สนับสนุนประสานงานจัดงบประมาณขยายเขตไฟฟ้า, ไฟฟ้าสาธารณะจากหน่วยงาน ไฟฟ้า, ไฟฟ้าพลังแสงอาทิตย์ ตามความจำเป็นและเหมาะสมของหมู่บ้าน

(๔) สนับสนุน ประสานงานให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ ตลอดจนคลองส่งน้ำ ดาดเหมืองฝาย ให้พอเพียงให้การอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๕) สนับสนุนประสานงาน ติดตามให้มีการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำเป็นแหล่งเกิดรายได้ ไร่ พัฒนาตำบล

๕. ด้านการเมืองและการบริหาร

(๑) ปรับปรุงลดขั้นตอนการบริหารด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้รวดเร็วทั่วถึง เป็นธรรม มีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของประชาชน

(๒) พัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการหลายช่องทางแก่ประชาชน

(๓) พัฒนาการบริหารจัดการทุกชั้นตอนให้โปร่งใสตรวจสอบได้

(๔) พัฒนาอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีความสำนึกให้บริการเป็นที่ประทับใจแก่ประชาชน

(๕) ส่งเสริมให้ประชาชนเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

(๖) พัฒนาระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจุบัน

(๗) ส่งเสริมให้มีการอบรมให้ความรู้ศึกษาดูงานแก่บุคลากร และฝ่ายการเมือง เพื่อนำมา พัฒนางองค์กรต่อไป

๖. ด้านอื่นๆ

(๑) จัดทำสถิติข้อมูลเพื่อหาแนวทางดูแลแรงงานต่างด้าว ผู้ที่อยู่ที่ราบสูงที่ย้ายมาหรือ ทำงานในตำบลร่วมฝ่ายปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(๒) หาแนวทางจัดทำแผนผังแนวทางวางระเบียบการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ในตำบล ร่วมฝ่ายปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเมือง ฝ่ายท้องที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนในชุมชน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่รับมอบหมาย และถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ตามกฎหมาย

(๕) จัดพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีและหารายได้แก่ อบต. ให้ดีมีประสิทธิภาพ

๘. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยกกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ช่วยแก้วให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๙. นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)
๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายใน (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้วให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอก โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร
๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว”

๑๐. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว
๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแก้ว

๑๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และของตำบลห้วยแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา

๒. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

- ปลัด อบต. บริหารท้องถิ่นกลาง จำนวน ๑ อัตรา

- รองปลัด อบต. บริหารท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๒. กองการคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

รร.อนุบาล อบต.ห้วยแก้ว	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๒	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๑	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู อันดับครูผู้ช่วย	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพง.การเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว	
- ครู คศ.๒	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๑	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน ๓ อัตรา

๑๒. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้พิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยได้วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต โดยให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังที่รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยภารกิจหลักที่ได้ดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้มีวิสัยทัศน์ “การศึกษาคู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง” จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลห้วยแก้วคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ “การศึกษาคู่คุณธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สำนักปลัด อบต.ห้วยแก้ว มีลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งต้องดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนตำบลห้วยแก้ว โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนด้านอาชีพ การให้ความรู้ในด้าน ๆ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจ อำนาจหน้าที่หลัก คือ หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑ อัตรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามภารกิจหลักของอบต.ห้วยแก้ว

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคลของ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขสุขและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานนโยบายและแผน
 - งานวิชาการ
 - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๒. คณงานทั่วไป ๑ อัตรา
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - งานสังคมสงเคราะห์
 - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักปลัด อบต.ห้วยแก้ว มีลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งต้องดำเนินการจัดการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน ตำบลห้วยแก้ว โดยมีการปัจจุบันพื้นที่ตำบลห้วยแก้ว เป็นป่าชุมชนตำบลห้วยแก้วแห่งแรกของประเทศไทย ที่มีพื้นที่ป่าชุมชนที่คนในท้องถิ่น ใช้ทรัพยากรจากป่าเพื่อการดำรงชีวิต เช่น การเก็บเห็ด หน่อไม้ ไม้ไผ่ ใบตอง และยังเป็นแหล่งต้นน้ำแม่ลายที่เป็นแหล่งน้ำที่ไหลไปยังเขื่อนแม่วงศ์ ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของแหล่งน้ำในตำบลห้วยแก้วที่พื้นที่ใกล้เคียงในการใช้ประโยชน์จากน้ำ และประชาชนตำบลห้วยแก้วส่วนใหญ่ยังมีอาชีพเป็นเกษตรกร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้น้ำในปัจจุบัน โดยอัตราตำแหน่งมีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจอำนาจหน้าที่หลัก คือ หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑ อัตรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ อัตรา เพื่อดำเนินการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามภารกิจหลักของอบต.ห้วยแก้ว

สำนักงานปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคลของ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขสุขและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกันงานฟื้นฟู

๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

กองการศึกษา อบต.ห้วยแก้ว มีลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๕ อัตรา ซึ่งต้องดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาให้แก่เด็ก โดยโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว ๑ แห่ง ซึ่งต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา โดยการให้ความรู้ ดูแลเด็กในชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยอัตราตำแหน่งมีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจอำนาจหน้าที่หลัก คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ อัตรา พนักงานครู อบต. รร.อนุบาล ๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ภารโรง ๑ อัตรา พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว ๓ อัตรา และผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา เพื่อดำเนินการส่งเสริมการศึกษาตามภารกิจหลักของ อบต.ห้วยแก้ว

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการศึกษากับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัยการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปปรกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนงานการมาปฏิบัติในการจัดการศึกษาเผยแพร่การศึกษาและและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพง.การเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๓ อัตรา

งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
- งานส่งเสริม สนับสนุน ศิลปะ
- วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๑๓. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจ ภายในกองของ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ตามนโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลห้วยแก้ว**

๑. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านการศึกษา พัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะต้องเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการศึกษา พัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

(๑) สนับสนุนจัดให้มีรถรับส่งโรงเรียน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ อาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน สถานศึกษาในตำบลห้วยแก้ว ให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพประจำตำบล

(๒) สนับสนุนจัดหาก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ให้มีความพร้อม ความสะดวก เหมาะเป็นโรงเรียนประจำตำบล

(๓) สนับสนุนให้มีศูนย์อินเทอร์เน็ต สำหรับค้นคว้าในการศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ ทุกหมู่บ้าน

(๔) สนับสนุนให้มีการสอนภาษาที่สอง เช่น ภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทุกศาสนา เน้นการสร้าง ความเข้าใจ เผื่อระวัง ป้องกันยาเสพติด ปลูกฝังความกตัญญู ฯลฯ

(๖) สนับสนุนจัดหารถเอนกประสงค์ บรรเทาสาธารณภัยและอื่นๆ เพื่อบริการช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ ผู้ป่วยฉุกเฉินร้ายแรง ตลอดจนภัยพิบัติต่างๆ

(๗) สนับสนุนส่งเสริม งานประเพณี ตามขนบธรรมเนียมหรือศาสนกิจทุกศาสนาตามอำนาจหน้าที่

(๘) สนับสนุนการจัดกิจกรรม อุปกรณ์กีฬาให้ทุกเพศ ทุกวัยทุกกลุ่มอายุให้มีการออกกำลังกาย เล่นกีฬา ต่าง ๆ เพื่อให้มีสุขภาพอนามัย ห่างไกลยาเสพติด

(๙) สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล

(๑๐) สนับสนุนกลุ่ม อสม., กลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มเยาวชน, ผู้ด้อยโอกาส, ผู้ติดเชื้อ ฯลฯ ใน การทำกิจกรรมต่างๆ ตามอำนาจและหน้าที่ให้เป็นไปตาม การรับถ่ายโอนอำนาจ(๔) ส่งเสริมสนับสนุน เด็กด้อยโอกาสในการศึกษาหรือเด็กที่มีความสามารถเพื่อจะมาเป็นบุคลากรในการพัฒนาองค์กร

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

สำนักปลัด

- นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต้น จำนวน ๑ อัตรา

๓. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ซึ่งสำนักปลัด จะต้องเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการรักษาความสะอาด คัดแยกขยะ นำมาเป็นปุ๋ยอินทรีย์และรีไซเคิล เพื่อเกิดประโยชน์แก่ชุมชน

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการเลิกทำลายป่าไม้ เผาป่าล่าสัตว์ ทำแนวกันไฟป้องกันไฟป่าทุกหมู่บ้าน

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาระเบียบของชุมชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างระเบียบตำบลด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน การปรับภูมิทัศน์ รณรงค์รักษาป่า ปลูกต้นไม้รักษาแหล่งน้ำทรัพยากรอื่น ๆ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านการการพัฒนาอาชีพ และการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน **ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งสำนักปลัด จะต้องเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒. ด้านการการพัฒนาอาชีพ และการท่องเที่ยว

(๑) สนับสนุนให้มีศูนย์ฝึกอาชีพ เป็นสถานที่ฝึกอบรมอาชีพ เป็นศูนย์กลางให้ความรู้ ศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าของที่ระลึก และไว้บริการอาชีพเสริมแก่ตำบล เช่น นวดแผนไทย ฯลฯ

(๒) สนับสนุนให้ชุมชนมีตลาดนัด เพื่อชุมชนให้เป็นสถานที่จำหน่ายแลกเปลี่ยนผลิตภัณฑ์สินค้าต่าง ๆ ในชุมชน

(๓) สนับสนุนพัฒนาให้ทุกหมู่บ้าน เป็นแหล่งการท่องเที่ยวตามศักยภาพ และความพร้อมของหมู่บ้าน

(๔) สนับสนุนและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลประจำตำบล เป็นศูนย์กลางข้อมูลต่างๆ ของทุกหมู่บ้าน

(๕) สนับสนุนปรับปรุงภูมิทัศน์ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ตลอดป้ายแนะนำแหล่งท่องเที่ยวเพื่อความสะอาดปลอดภัยด้านคมนาคมและความสวยงาม

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
จำนวน ๑ อัตรา

๔. ภารกิจหลัก/กิจกรรม โครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งกองช่างจะต้องเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) สนับสนุน ประสานงาน ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ผนังกันดินภูเขาถล่มต่างๆ ตามศักยภาพ

(๒) สนับสนุนงบประมาณ ให้มีงบประมาณในการก่อสร้างประปาให้สะอาด สามารถดื่มได้

(๓) สนับสนุนประสานงานจัดงบประมาณขยายเขตไฟฟ้า, ไฟฟ้าสาธารณะจากหน่วยงานไฟฟ้า, ไฟฟ้าพลังแสงอาทิตย์ ตามความจำเป็นและเหมาะสมของหมู่บ้าน

(๔) สนับสนุน ประสานงานให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ ตลอดจนคลองส่งน้ำ คาดเหมืองฝาย ให้พอเพียงให้การอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๕) สนับสนุนประสานงาน ติดตามให้มีการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำเป็นแหล่งเกิดรายได้ ไร่ พัฒนาตำบล

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาอาวุโส	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

๕. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านการเมืองและการบริหาร

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม **ยุทธศาสตร์ ๕** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน **ยุทธศาสตร์ ๖** การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย **ยุทธศาสตร์ ๗** การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสำนักปลัด กองช่าง กองคลัง จะต้องเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕. ด้านการเมืองและการบริหาร

(๑) ปรับปรุงลดขั้นตอนบริหารด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้รวดเร็วทั่วถึง เป็นธรรม มีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของประชาชน

(๒) พัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการหลายช่องทางแก่ประชาชน

(๓) พัฒนาการบริหารจัดการทุกขั้นตอนให้โปร่งใสตรวจสอบได้

(๔) พัฒนาอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีความสำนึกให้บริการเป็นที่ประทับใจแก่ประชาชน

(๕) ส่งเสริมให้ประชาชนเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

(๖) พัฒนาระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจุบัน

(๗) ส่งเสริมให้มีการอบรมให้ความรู้ศึกษาดูงานแก่บุคลากร และฝ่ายการเมือง เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครมมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองการคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา

๖. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านอื่น ๆ

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จะได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ ๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งสำนักปลัด กองช่าง กองคลัง และกองการศึกษาฯ จะต้องเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๖. ด้านอื่นๆ

(๑) จัดทำสถิติข้อมูลเพื่อหาแนวทางดูแลแรงงานต่างด้าว ผู้ที่อยู่ที่ราบสูงที่ย้ายมาหรือทำงานในตำบลร่วมฝ่ายปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(๒) หาแนวทางจัดทำแผนผังแนวทางวางระเบียบการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ในตำบลร่วมฝ่ายปกครองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเมือง ฝ่ายท้องที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนในชุมชน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่รับมอบหมาย และถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ ตามกฎหมาย

(๕) จัดพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีและหารายได้แก่ อบต. ให้ดีมีประสิทธิภาพ

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครมมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด อำนวยการท้องถิ่นต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา
๒. กองการคลัง	
- ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๓. กองช่าง	
- ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาอาวุโส	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
- หัวหน้าส่วนการศึกษาอำนวยการท้องถิ่น ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้แลเด็ก)	จำนวน ๓ อัตรา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

๑. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงใหม่ “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity) (เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามให้สอดคล้องกับจังหวัดเชียงใหม่ โดยจังหวัดเชียงใหม่ได้มียุทธศาสตร์ ๕ ที่ อบต.ห้วยแก้ว ได้มีการนำมาจัดทำโครงสร้างภายในและการจัดระบบงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ จังหวัดเชียงใหม่	ยุทธศาสตร์ อบต.ห้วยแก้ว	โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน	อัตราตำแหน่งภายใน อบต.ห้วยแก้วที่รองรับ ภารกิจอำนาจหน้าที่
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑: ส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว และบริการสุขภาพ เชื่อมโยง ชุมชนและ ท้องถิ่น</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาการด้านการ เศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยวตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว - งานพัฒนาและ ส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริม การท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากในพื้นที่ ตำบลห้วยแก้วเป็นแหล่ง ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง จึง ต้องมีอัตรากำลังมาดูแล ของผู้ประกอบการ นักท่องเที่ยว เพื่อพัฒนา ศักยภาพชุมชนในท้องถิ่น และเชื่อมโยงประสานงาน กับการบริการสุขภาพใน ตำบลห้วยแก้ว</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒: ส่งเสริม การเกษตร การผลิต สินค้าชุมชน การค้า การลงทุนสู่สากล</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาการด้านการ เศรษฐกิจและการ ท่องเที่ยวตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๘ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสังคม สงเคราะห์ - งานส่งเสริม อาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>-นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากในพื้นที่ ตำบลห้วยแก้วได้มีแหล่ง ท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวมา จำนวนมากมีการส่งเสริม การพัฒนาสินค้าในท้องถิ่น โดยการส่งเสริมพัฒนา อาชีพของประชาชน เช่น การปลูกกาแฟ การทำ บรรจุภัณฑ์สินค้า สินค้า เกษตร เพื่อเป็นการสร้าง รายได้ให้แก่ประชาชนใน ชุมชน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓: เสริมสร้าง สังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทาง วัฒนธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม -งานส่งเสริม และ สนับสนุน ศพด. -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>-ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากในพื้นที่ ตำบลห้วยแก้ว มีปราชญ์ ชาวบ้านที่มีความรู้เรื่อง เกี่ยวกับศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา รวมทั้งต้องการพัฒนา สืบ</p>

		-งานส่งเสริม สนับสนุน ศิลปะ- วัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานเทคโนโลยีทาง การศึกษา ประเพณี ท้องถิ่น และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	สานให้แก่นักเรียนกลุ่ม รวมทั้งเป็นการอนุรักษ์ ประเพณีในตำบลห้วยแก้ว
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔: ส่งเสริมและ พัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ให้ สมบูรณ์ โดยใช้ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบ นิเวศอย่างยั่งยืน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๙ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข -งานรักษาความ สะอาด	- หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา เนื่องจากในการ ปฏิบัติในพื้นที่ตำบลห้วย แก้ว เป็นป่าชุมชนแห่งแรก ของประเทศไทยที่ จึงต้องมี การดูแลรักษาสภาพพื้นที่ ป่าให้คงอยู่ เพราะ ประชาชนในพื้นที่ใช้พื้นที่ ป่าในการทำมาหากิน จึง ต้องมีการดูแลและรักษาป่า ให้คงความสมบูรณ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕: เสริมสร้าง ความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุข ของประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาด้านการ ป้องกันบรรเทาสา ธารณภัยและการจัด ระเบียบชุมชนสังคม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๔ <u>งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันงาน ฟื้นฟู	-เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

**๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว**

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และของตำบลห้วยแก้ว ได้อย่าง
มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา

๑. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคลของ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขสุขและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันงานฟื้นฟู

๑.๕ งานกิจการสภา อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน

๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์

๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ – จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑. งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจการ ออกแบบและการจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. อนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจาก เงินรายได้ของ อบต. เงินบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนโครงสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการศึกษากับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัยการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนงานการมาปฏิบัติในการจัดการศึกษาเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานส่งเสริม สนับสนุน ศิลปะ
- วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็นการจัดระบบงานให้ตรงกับความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ประชาชนในตำบลห้วยแก้วสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชน เป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับประชาชน โดยอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

๓. กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง

การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัด

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อให้อัตราตำแหน่งสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคลของ อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขสุขและสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

ปัจจุบันที่ตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- หัวหน้าสำนักปลัด อำนาจการท้องถิ่นต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่ความยั่งยืน
๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งการดำเนินงานในสำนักปลัด จะเป็นสำนักที่ต้องรับนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น รับทราบความต้องการของประชาชน ประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ

๑. หัวหน้าสำนักปลัด มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นผู้รับมอบนโยบาย การจัดทำแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบายและควบคุมดูแลงานการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ เพื่อจัดทำแผนงานสนองต่อความต้องการของประชาชน
๓. นักทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นจะดำเนินการจัดการทรัพยากรบุคคลเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ ทักษะ ควบคุมการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความต้องการของงาน
๔. นิติกร มีความเหมาะสม เนื่องจากดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบต่าง ๆ
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีพื้นที่ที่อยู่ในเขตการท่องเที่ยว
๖. พนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากต้องดำเนินการด้านเอกสารธุรการ การป้องกันการบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการเกษตร

การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันที่ตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- ผู้อำนวยการกองคลัง อำนาจการท้องถิ่น ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปสู่ความยั่งยืน
๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการศึกษาความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งการดำเนินงานในกองคลัง จะเป็นกองที่ดำเนินการเกี่ยวข้องการเรื่องการบริหารด้านการเงิน การคลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สถานะการเงินและการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นดำเนินการ การจัดทำแผนงานด้านการเงิน การบัญชีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบายและควบคุมดูแลงานการบริหารงานภายในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี มีความเหมาะสม เนื่องจากต้องดำเนินการจัดทางการเงิน การควบคุมการบริหารงานด้านการเงิน และตรวจสอบสถานะการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการพัสดุ มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นการดำเนินการจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การดำเนินการจัดหาพัสดุ การจัดทำโครงการเพื่อสอบราคา เสนอราคาต่าง ๆ
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีความเหมาะสม เนื่องจากดำเนินการด้านการเงินและบัญชี
๕. พนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากต้องดำเนินการด้านการจัดเก็บรายได้ การจัดทำฎีกา การจัดทำงานการเงินและบัญชี

การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองช่าง

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจการออกแบบ และการจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. อนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. เงินบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนโครงสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมครุภัณฑ์

ปัจจุบันที่ตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่น ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา อาวุโส	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งการดำเนินงานในกองช่าง จะเป็นกองที่ดำเนินการเกี่ยวข้องการเรื่องการบริหารสำรวจการออกแบบและการจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต.

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นดำเนินการ การจัดทำแผนงานด้านควบคุมการบริหารสำรวจออกแบบ การจัดทำแผนงานในกองช่าง นักวิชาการเงินและบัญชี มีความเหมาะสม เนื่องจากต้องดำเนินการจัดทางการเงิน การควบคุมการบริหารงานด้านการเงิน และตรวจสอบสถานะการเงินและบัญชี
๒. นายช่างโยธา มีความเหมาะสม เนื่องจากต้องดำเนินการออกแบบ สำรวจ ความต้องการ ประเมินราคา การจัดทำโครงการก่อสร้าง
๓. พนักงานจ้างทั่วไป มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นการดำเนินงานด้านเอกสาร การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค

การวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการศึกษากับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัยการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนงานการมาปฏิบัติในการจัดการศึกษาเผยแพร่การศึกษาและและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันที่ตำแหน่งในการดำเนินงานดังนี้

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน ๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๒. ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งการดำเนินงานในกองการศึกษา จะเป็นกองที่ดำเนินการเกี่ยวข้องการเรื่องการบริหารงานทางด้านการศึกษา การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นดำเนินการ วิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัยการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนงานการมาปฏิบัติในการจัดการศึกษาเผยแพร่การศึกษา
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ มีความเหมาะสม เนื่องจากต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเกี่ยวข้องการอาหารเสริม (นม)
๓. ครู มีความเหมาะสม เนื่องจากต้องปฏิบัติการเรียน การสอน การวางแผนการเขียนแผนการสอนต่าง ๆ
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ เนื่องจากต้องดำเนินการสอนเด็ก การดูแลเด็ก การช่วยเหลือดูแลให้แก่เด็ก
๕. พนักงานจ้างทั่วไป มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นการดำเนินงานด้านเอกสาร การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านสาธารณสุข

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายดังนี้

- **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

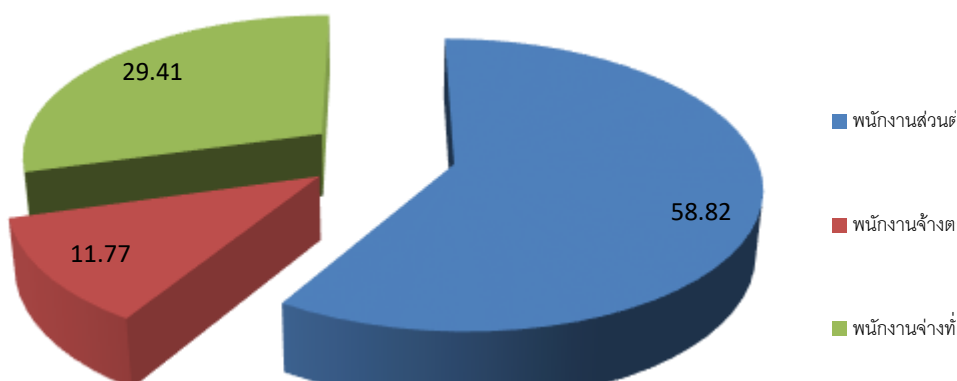
• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนบุคลากร อบต.ห้วยแก้ว



(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

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

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมากเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

๓.๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

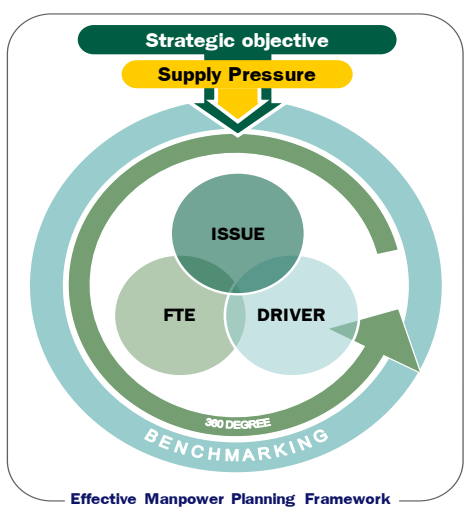
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
- มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

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

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

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้

การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้โอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

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

๓.๖ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Work Process)

การวิเคราะห์ค่างาน (Job analysis) และแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

เมื่อมีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัด อบต.) บริหารท้องถิ่นกลาง

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

๒. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) บริหารท้องถิ่นต้น

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

สำนักปลัด

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อำนวยการต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วน ราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๑๑๐	๑๑,๐๐๐	๐.๑๓๓

๒	จัดทำโครงการประชามติในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชามติเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชามติระดับตำบล	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๓	ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐๐	๕๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖๐
๔	งานรวบรวมข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต.	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๕	งานร่างธุรการที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๕๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖๐
๖	งานระบบควบคุมภายใน	๙๖๐	๑	๙๖๐	๐.๐๑๒
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย				
	(๗.๑) งานดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑๒
	(๗.๒) ติดต่อประสานงานวางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	๗๐๐	๑๒	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
	(๗.๓) คณะกรรมการดำเนินการจัดหาพัสดุตามโครงการและแผนงานประจำปี	๑๒๐๐	๑๕	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
	(๗.๔) ช่วยเหลืองานประชาสัมพันธ์ของ อบต. และตำบล	๓๐๐	๕	๑,๕๐๐	๐.๐๑๘
รวม					๑.๗๐

๒. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ	๑๐๐	๙๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘๗
๒	งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑๒
๓	งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของ	๒๐๐	๒๐	๔,๐๐๐	๐.๐๔๘๓

๔	ประชากรและความพอใจเพียง ของบริการ สาธารณสุขปีหลัก งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การ กำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลาง และแผนประจำปี	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๓๙
๕	งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อ สนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๘๐๐	๑๒	๙,๖๐๐	๐.๑๑๕๙
๖	งานประสานงานกับหน่วยงานในองค์กรการ บริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอ บริการสาธารณสุขการ ในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลและหน่วยงานที่ใกล้เคียงเกี่ยวกับ การวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและ การประเมินผลงานตามแผน	๓๐๐	๕	๑,๕๐๐	๐.๐๑๘๑
๗	งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงาน ประจำปีให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบและ ดำเนินการ	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๓๙
๘	งานรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์ งบประมาณ	๑๐๐	๕	๕๐๐	๐.๐๐๖๐
๙	งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม	๒๐๐	๕	๑,๐๐๐	๐.๐๑๒๑
๑๐	งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐	๕	๕๐๐	๐.๐๐๖๐
๑๑	งานบริหารงานทั่วไป	๓๐	๕๒๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๘๘๔
รวม					๑.๘๘๙

๓. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา	๘๐	๗๐๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๗๖
๒	งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ	๖๐	๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๗
๓	งานแผนพัฒนาบุคลากร	๘๐	๑๐๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๖
๔	งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘
๕	งานการสรรหาการสอบ	๑๒๐	๗๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๖	การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	๘๐	๗๐	๕,๖๐๐	๐.๐๖๗
รวม					๑.๑๐

๔. ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท) (๓)	ปริมาณ (ต่อปี) (๑)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท) (๑)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๑)
๑	งานการตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย	๗๒๐	๕	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓

	ข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ งานพัฒนาและวิจัยกฎหมาย การค้นคว้า หา ข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบหลักการในการ จัดทำข้อบัญญัติ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือต่าง องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามแผนงาน/โครงการที่หน่วยงาน กำหนดในการ พัฒนางาน				
๒	งานให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย ให้ความเห็นทางกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ งานบันทึก สรุปรู วิเคราะห์และเสนอความเห็น ทางกฎหมาย หรือความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายหรือกฎต่อผู้ กำกับดูแล	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๓	งานร่างสัญญาและการบริหารสัญญา ดำเนิน การศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐาน ต่างๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการร่างและการ บริหารสัญญาต่าง ๆ	๒๔๐	๑๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๔	งานดำเนินการหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ตามภารกิจใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วน ราชการ	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๕	งานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ กลั่นกรองและ ให้ความเห็นในเรื่องกฎหมาย กฎ พยาน	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๖	งานดำเนินการหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ตามภารกิจใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วน ราชการ	๔๘๐	๔	๑,๙๒๐	๐.๐๒๓
๗	งานทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวน หรือสำนวน การสืบสวนจากการร้องเรียน ร้องทุกข์ การ ตรวจสอบหรือ การสืบสวน และการสอบสวนและการแสวงหา ข้อเท็จจริง	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๘	งานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ กลั่นกรองและ ให้ความเห็นในเรื่องกฎหมาย กฎ พยาน	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔

๙	หลักฐาน ข้อเท็จจริง งานดำเนินการเผยแพร่ให้ความรู้ทางด้าน กฎหมาย และมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั้งที่ บังคับ ใช้อยู่ในปัจจุบันและที่กำลังจะประกาศใช้บังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชา	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๐	มอบหมาย	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
รวม					๑.๔๐๐

๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

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

๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๗๒๐	๑๒	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔
๒	ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผน อพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย	๑,๔๔๐	๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงภัยในพื้นที่เพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย	๗๕๐	๕๐	๓๗,๕๐๐	๐.๔๕๓
๔	เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับ ความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น	๔๘๐	๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๕	รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงาน สถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการ ช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น	๓๐	๔๘	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๕	ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือ และสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะ พื้นที่ประสบภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	๑๔๐	๘๐	๑๑,๒๐๐	๐.๑๓๕
๖	ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒

มออบหมาย				
รวม				๑.๔๘

๖. ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำแผนการท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยว ภายในตำบลห้วยแก้ว	๓๐๐	๒๔	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๒	ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และให้บริการต่างๆ ที่ เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวของตำบลห้วยแก้ว	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๓	ติดต่อประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำและ ตอบปัญหาเกี่ยวกับการท่องเที่ยว	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๔	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗๐
รวม					๑.๒๔

๗. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (นักรถการโรง)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณ อาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	ให้สัญญาณ ปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ซ่อมแซมดูแลวัสดุ ครุภัณฑ์ได้	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	รับ - ส่งหนังสือ เดินหนังสือในสำนักงานและ นอก พร้อมถ่ายเอกสารต่างๆ	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๔	ทำความสะอาดสำนักงานพร้อมบริเวณรอบข้าง	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๕	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
รวม					๑.๙๗

๘. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติงานขับรถยนต์และรถบรรทุกน้ำ เอนกประสงค์	๓๐๐	๓๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๗
๒	ดูแล รักษา ทำความสะอาด รถยนต์ส่วนบุคคล และรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๙๐	๓๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	ต่อทะเบียน ภาษี ตรวจสอบสภาพรถยนต์ให้มีความ ปลอดภัยและพร้อมใช้งาน	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕

๔	ควบคุมการเติมน้ำมัน ลงรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้รถยนต์และรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๓๐	๓๒๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๕	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย	๑๐๐	๒๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
รวม					๒.๒๓

๘. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (เกษตร)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ช่วยศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตรวิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร เช่น การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช	๔๐๐	๑๕๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
๒	การปรับปรุงวิธีการผลิต การใช้ปุ๋ย การเก็บรักษาผลผลิตจากข้าว พืชไร่ พืชสวน ไม้และยางพารา	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓
๓	สาธิตการปลูกพืชและการปราบศัตรูพืช ให้คำปรึกษาแนะนำ อบรม และส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตร	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๔	ประเมินโดยทั่วไปช่วยตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดลองและวิเคราะห์วิจัยพันธุ์พืช วัสดุพืชปุ๋ยเคมี ตลอดจนช่วยตรวจสอบควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายควบคุม	๑๐๐	๙๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๕	วิเคราะห์วิจัยเพื่อปรับปรุงกรรมวิธีการผลิตผลผลิต และคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตร	๑๐๐	๔๐	๔,๐๐๐	๐.๐๔๘
๖	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๕๖

๙. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ พร้อมเสนอ และแยกจัดหมวดหมู่	๔๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๖๖
๒	งานร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่องหนังสือราชการ	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓
๓	งานช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔

๔	เก็บ-ค้นหาหนังสือราชการ	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	งานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน	๕๐	๔๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๖	จัดทำเรื่องขออนุมัติการประเมินและบันทึกรายงานการประชุมพร้อมส่งรายงานการประชุม	๑๕	๑๒	๑๘๐	๐.๐๐๒
๗	งานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ	๕๐	๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓๐
๘	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๗๓

กองคลัง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) อำนวยการต้น

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	งานการเงิน	๓๐	๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๕
๒	งานการบัญชี	๓๐	๒,๓๐๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓๓
๓	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๕	๗๐๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๖
๔	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	๑๐	๘๔๘	๘,๔๘๐	๐.๑๐๒
รวม					๑.๙๖

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๕
๒	จัดทำบัญชีต่างๆ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๑,๕๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
รวม					๒.๐๔

๓. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวราคา และ e-Auction	๓๖๐	๑๒๕	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓
๒	ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ	๖๐	๔๕๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
๓	ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๔	จัดทำทะเบียนคุมพัสดุครุภัณฑ์	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐

๘.	บันทึกและควบคุมการใช้รถส่วนบุคคลการบริหารส่วนตำบล	๑๕	๗๐๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๗
๙.	การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ	๒๐	๙๕๐	๑๙,๐๐๐	๐.๒๒๙
๑๐.	ปฏิบัติงานด้านการรับ และการคืนหลักประกันสัญญา และคุมทะเบียนเงินค้ำประกันสัญญา	๖๐	๑๖๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๑๑.	ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๙๐	๑๒๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๒.	ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ ของงานพัสดุ เช่น คุณสมบัติประโยชน์ใช้สอย เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดหาพัสดุ	๕๐	๒๕๐	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕๑
๑๓.	จัดทำและวางแผนในการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ	๑๒๐	๑๕๕	๑๘,๖๐๐	๐.๒๒๕
๑๔.	ถ่ายเอกสาร	๑๕	๑,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗๒
๑๕.	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๑๖.	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๔๕๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
รวม					๓.๐๗

๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทิต)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑	ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย	๓๐	๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐๕
๒	ตรวจสอบการรับเงิน เก็บรักษา นำส่งเงิน และออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓	จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้	๖๐	๑,๕๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
รวม					๒.๐๔

๕. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทิต)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
๑.	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้ายภาษีโรงเรือนและที่ดิน และภาษีบำรุงท้องที่	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๒.	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่ารายปี	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๓.	จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นทุกประเภท โดยลงนามในใบเสร็จรับเงิน จัดทำ	๔๐	๒,๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๐๖

	โอนนำส่งเงินประจำวัน บันทึกการใช้ ใบเสร็จรับเงิน จัดส่งให้งานการเงินและบัญชี เพื่อส่งรายได้				
๔.	จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ พร้อมทั้งลงรายการ ลูกหนี้รายใหม่	๓๐	๒,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๔
๕.	แจ้งประเมินภาษีให้แก่ผู้เสียภาษีรายใหม่ และ ออกหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในข่ายที่ต้องเสียภาษี โรงเรียนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่	๖๐	๑,๕๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
๖.	ลงข้อมูลลงแบบทะเบียนคุมทรัพย์สิน ผท. ๕	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๗.	สรุปรายงานการจัดเก็บรายได้หลังสิ้นสุด ระยะเวลา การจัดเก็บภาษี พร้อมทั้งรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๘.	จัดทำรายละเอียดส่วนลดและค่าใช้จ่ายในการ จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ๖% และ ๕% ทุกเดือน	๓๐	๘๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘๙
๙.	สรุปใบเสร็จรับเงินประจำวัน แต่ละประเภทใน แต่ละวัน และนำส่งเป็นประจำทุกวันที่มีการรับ เงิน	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙๐
รวม					๓.๗๔

๖. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป)

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

กองช่าง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) อำนวยการต้น

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา	๓๕๐	๔๕	๑๕,๗๕๐	๐.๑๙๐
๒	ควบคุมการเขียนแบบรูปรายการก่อสร้าง การ ประมาณราคา	๒๓๐	๓๕	๘,๐๕๐	๐.๐๙๗
๓	ตรวจทางแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๔	ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และ สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ	๒๒๐	๔๐	๘,๘๐๐	๐.๑๐๖
๕	ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สักรวจและ ทดสอบวัสดุ	๑๘๐	๒๕	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๖	ควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักร	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕

๗	ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการควบคุม การก่อสร้าง	๓๐๐	๔๒	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒
๘	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๙	รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา งานตกแต่ง สถานที่ ฯลฯ	๑๒๐	๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๑๐	เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ได้รับ การแต่งตั้ง และ	๒๔๐	๒๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๑๑	พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และ งบประมาณของหน่วยงาน	๒๔๐	๘	๑,๙๒๐	๐.๐๒๓
๑๒	พิจารณาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในด้านงานออกแบบ และก่อสร้าง	๑๘๐	๓๘	๖,๘๔๐	๐.๐๘๓
๑๓	ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ	๑๘๐	๓๕	๖,๓๐๐	๐.๐๗๖
๑๔	เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง	๒๐๐	๔๕	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๑๕	ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับ อนุญาตปลูกสร้าง	๑๘๐	๔๕	๘,๑๐๐	๐.๐๙๘
๑๖	ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาขัดข้อง ในหน่วยงาน	๓๐๐	๘๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๑๗	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
รวม					๒.๐๓

๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษาโครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรง ตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงาน และงบประมาณที่ได้รับ	๕๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔
๒	ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลัก วิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘๓
๓	ประสานงานกับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือ ประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือ หรือ ร่วมมือในงานโยธา	๒๐๐	๑๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔๒
๔	ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยก ราคาวัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และ มาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการ	๑๕๐	๙๐	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖๓

๕	ดำเนินการก่อสร้าง ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือ ตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อม รายงานความก้าวหน้าของงาน เพื่อให้เป็นไป ตามระเบียบที่กำหนด	๓๐๐	๑๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๖	กำหนดแผนในการดำเนินการก่อสร้าง งาน บำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๑๕๐	๑๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
รวม					๒.๑๓

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

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

๓. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	งานรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ พร้อมเสนอ และ แยกจัดหมวดหมู่	๔๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๖๖
๒	งานร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่องหนังสือ ราชการ	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓
๓	งานช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๔	เก็บ-ค้นหาหนังสือราชการ	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	งานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปและจัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงาน	๕๐	๔๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๖	จัดทำเรื่องขออนุมัติการประเมินและบันทึก รายงานการประชุมพร้อมส่งรายงานการประชุม	๑๕	๑๒	๑๘๐	๐.๐๐๒
๗	งานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูล ข่าวสารต่างๆ	๕๐	๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓๐
๘	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๗๓

๔. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (ไฟฟ้า)

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

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) อำนวยการต้น

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

๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑.	ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction	๓๖๐	๑๒๕	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓
๒.	ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ	๖๐	๔๕๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
๓.	ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๔.	จัดทำทะเบียนคุมพัสดุครุภัณฑ์	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๕.	บันทึกและควบคุมการใช้รถส่วนกลางองค์การ บริหารส่วนตำบล	๑๕	๗๐๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๗
๖.	การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสาร เกี่ยวกับพัสดุ	๒๐	๙๕๐	๑๙,๐๐๐	๐.๒๒๙
๗.	ปฏิบัติงานด้านการรับ และการคืนหลักประกัน สัญญา และคุมทะเบียนเงินค้ำประกันสัญญา	๖๐	๑๖๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๘.	ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และ ผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การดำเนินธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วน ตำบล	๙๐	๑๒๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๙.	ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ ของงานพัสดุ เช่น คุณสมบัติประโยชน์ใช้สอย เพื่อ ประกอบการตัดสินใจในการ จัดหาพัสดุ	๕๐	๒๕๐	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕๑
๑๐.	จัดทำและวางแผนในการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ	๑๒๐	๑๕๕	๑๘,๖๐๐	๐.๒๒๕
๑๑.	ถ่ายเอกสาร	๑๕	๑,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗๒
๑๒.	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๑๓	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๔๕๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
รวม					๓.๐๗

๓. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	ช่วยงานรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ พร้อมเสนอ และแยกจัดหมวดหมู่	๔๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๖๖
๒	ช่วยงานร่างหนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่อง หนังสือราชการ	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓
๓	แจ้งเวียนเอกสารภายในหน่วยงาน พร้อมรับส่ง จดหมาย พัสดุ ไปรษณีย์และเอกสารของทาง ราชการ	๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๔	ช่วยเก็บ-ค้นหาหนังสือราชการ	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	ช่วยงานช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไปและ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน	๕๐	๔๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔
๖	อัดสำเนาเอกสาร/ถ่ายเอกสาร	๑๕	๑๒	๑๘๐	๐.๐๐๒
๗	ช่วยงานรับคำร้องและจัดหาเอกสารหรือข้อมูล ข่าวสารต่างๆ	๕๐	๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓๐
๘	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
รวม					๑.๗๓

๔. ตำแหน่ง ครู

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	นำเด็กเคารพธงชาติ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๒	ตรวจสอบสุขภาพเด็ก	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๓	เตรียมนมและอาหารว่าง	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๔	ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๕	เตรียมการเรียนการสอน	๑๒๐	๕๖	๖,๗๒๐	๐.๐๘๑
๖	สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตามหลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๗	กิจกรรมวาดภาพระบายสี	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๘	กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ	๑๒๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๙	กิจกรรมกลางแจ้ง	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๐	ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๑	ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรง ฟัน	๖๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๒	ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน	๑๒๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๓	ตรวจการบ้านเด็ก	๑๒๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๔	ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	๑๒๐	๓๖๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖

๑๕	ประเมินผลการสอนตามแผน	๖๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๖	เก็บที่นอน ล้างหน้า แปรงฟันหลังตื่นนอน	๖๐	๒๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๑๗	เตรียมนม และอาหารว่าง (ตอนบ่าย)	๑๒๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๘	เล่นเกมส์การศึกษา เสริมพัฒนาการ และ สันทนากการ	๖๐	๒๘๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๑๙	เตรียมส่งเด็กกลับบ้าน	๖๐	๒๘๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๒๐	ปฏิบัติงานหรือภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๓๖๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
รวม					๖.๐๘

๕. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

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

๖. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (ชิ้น)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวนคนที่ใช้ ปฏิบัติงาน
๑	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณ อาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการมิ ให้สูญหาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๒	ปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ซ่อมแซมดูแลวัสดุ ครุภัณฑ์ได้	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๓	ซ่อมแซมบำรุงรักษาอุปกรณ์การเรียน-การสอน อาคารสำนักงาน และวัสดุครุภัณฑ์	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
๔	ทำความสะอาดสำนักงานพร้อมบริเวณรอบข้าง	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๘๗
๕	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒
รวม					๑.๕๘๗

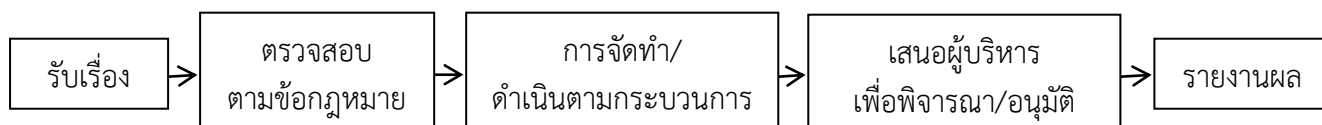
**การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity)
และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis)**

การวิเคราะห์ผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เพื่อประกอบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานนั้น ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) บริหารท้องถิ่นกลาง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ งานอนุมัติ อนุญาต งานบริหารงานบุคคล งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

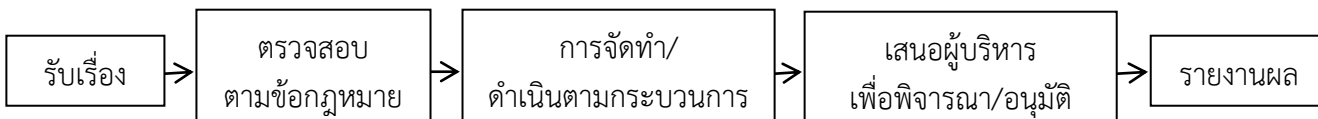
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) บริหารท้องถิ่นต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ งานอนุมัติ อนุญาต งานบริหารงานบุคคล งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

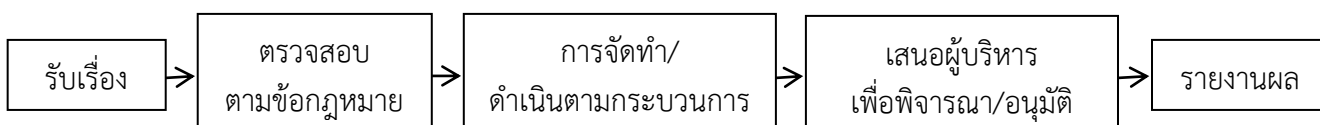


สำนักปลัด

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อำนวยการท้องถิ่นต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>จัดทำโครงการประชาคมในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชาคมเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชาคมระดับตำบล</p> <p>ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>การรวมบรณนโยบายและแผนของทุกส่วนงานเสร็จทันเวลา</p> <p>จัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนให้แล้วเสร็จทันเวลา</p>

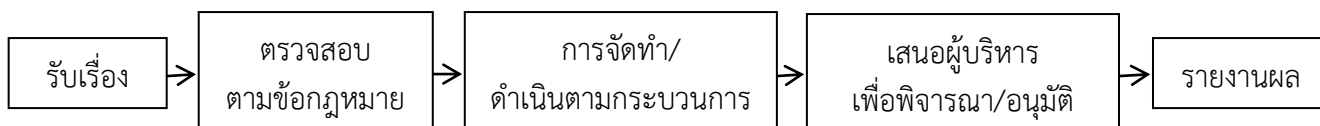
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ</p> <p>งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง</p> <p>งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง</p> <p>งานประสานงานกับหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน</p>	<p>รวบรวมข้อมูล สถิติ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>รวบรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>จัดทำโครงการ แผนงาน ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตามระยะเวลา</p>

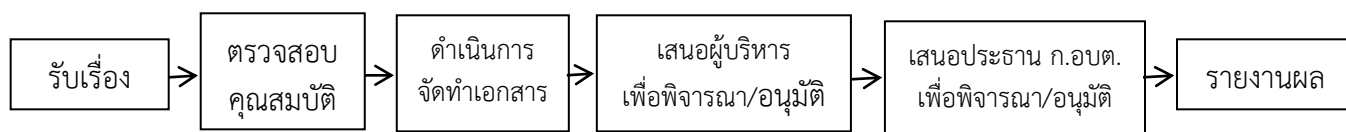
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ งานการสรรหาการสอบ	จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและก.อบต.ทันเวลา จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ และ เหมาะสมกับตำแหน่งทุกตำแหน่ง บันทึกเป็นปัจจุบัน ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและก.อบต.ทันเวลา

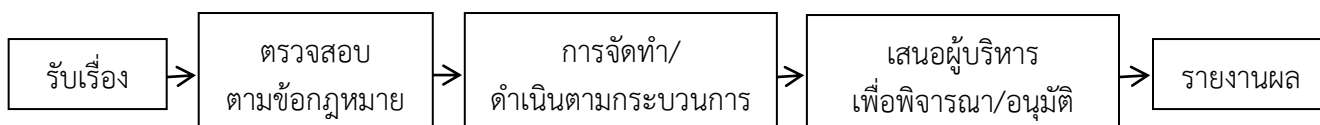
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานการตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบหรือประกาศ งานพัฒนาและวิจัยกฎหมาย การค้นคว้า หาข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบหลักการในการจัดทำ ข้อบัญญัติภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือต่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนงาน/โครงการที่ หน่วยงานกำหนดในการพัฒนางาน งานให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย ให้ความเห็นทางกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ	รวบรวมข้อมูล จัดทำเอกสาร ระเบียบ ประกาศ รวบรวมเอกสารเพื่อจัดทำแผนครบถ้วน สมบูรณ์ตามระยะเวลา ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประการให้คำแนะนำที่ ถูกต้อง

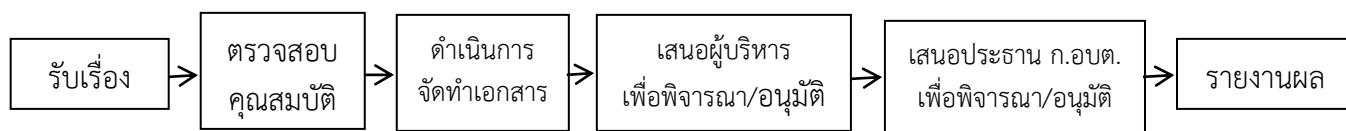
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๕. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานจัดทำแผนงานและชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนจัดตั้งองค์กร งานส่งเสริมความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ติดเชื้อ งานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในชุมชน งานการให้คำปรึกษาด้านพัฒนาชุมชน งานประสานงานในชุมชน	รวบรวมการจัดทำเอกสารการวางแผนงาน สนับสนุนกลุ่มเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น รวบรวมจัดทำเอกสาร การเบิกจ่าย การทำเอกสาร การให้ความรู้แก่ชุมชนกลุ่ม การให้คำปรึกษาแก่ชุมชน การดำเนินงานประสานงานในชุมชน

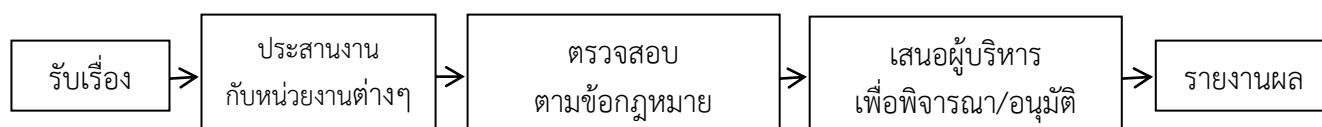
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	จัดทำแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการฝึกซ้อมตามแผนงาน สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันตามระยะเวลา และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทันระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

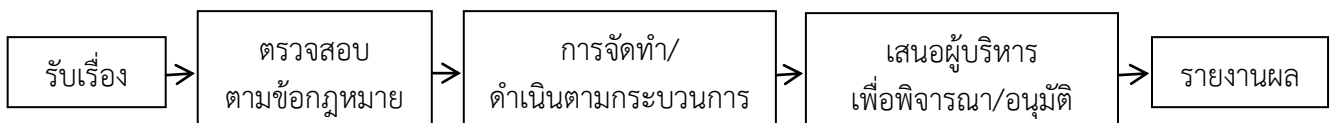


กองคลัง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) อำนาจการท้องถิ่นต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานการเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	จัดทำงบการเงิน บัญชี ทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะ เวลา

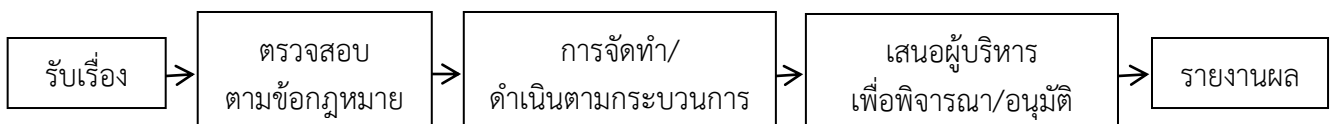
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำบัญชีต่างๆ จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน	จัดทำฎีกา บัญชี แผนการเบิกจ่ายเงิน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

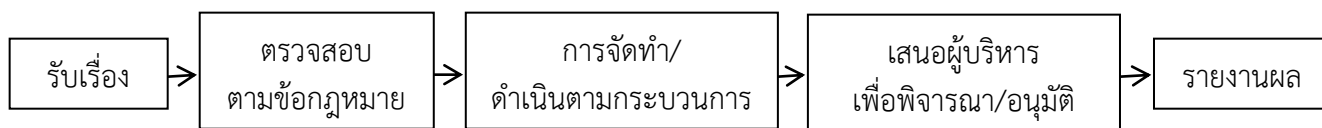
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction	ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ	ดำเนินการจัดเก็บพัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

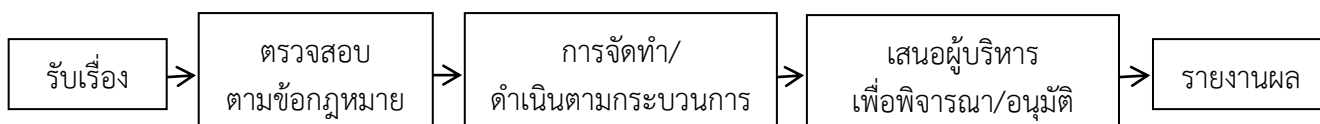
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
จัดทำทะเบียนรับราย ลูกหนี้ จัดทำแผนที่ภาษี จัดทำแผนการจัดเก็บภาษี	จัดทำบัญชีรายรับ สมุดคุมลูกหนี้ ดำเนินการได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

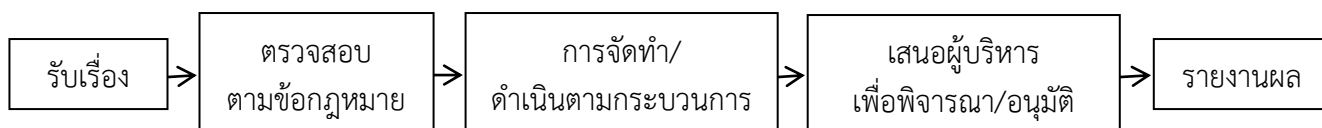


กองช่าง

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) อำนาจการท้องถิ่นต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สํารวจและทดสอบวัสดุ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา ๆ ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการเป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้อง ในหน่วยงาน	ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา ดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุมได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

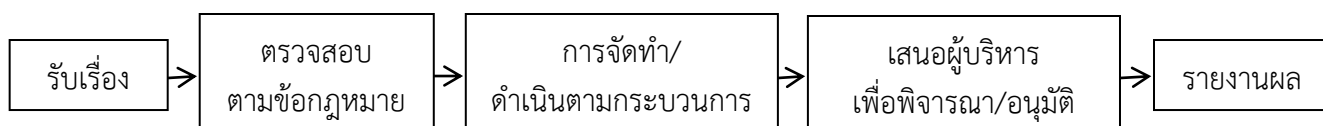
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
<p>สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง</p> <p>ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคา วัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง</p> <p>ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สำรวจ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการประมาณราคาต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p>

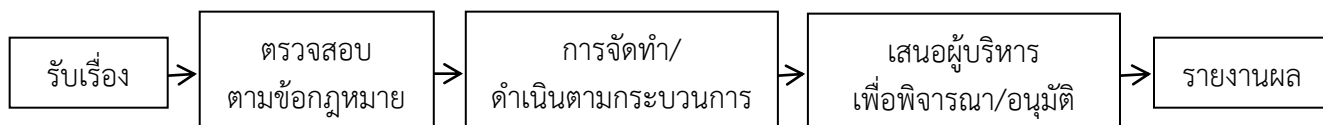
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
<p>สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง</p> <p>ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคา วัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง</p> <p>ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สำรวจ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการประมาณราคาต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p>

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

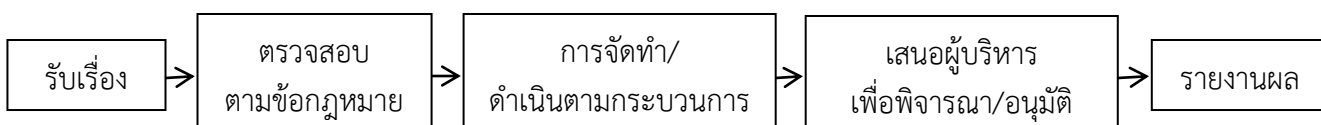


กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำโครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

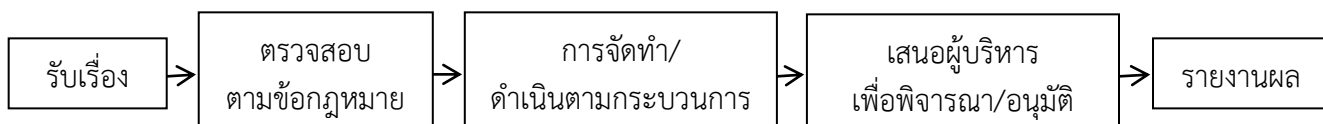
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction	ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ	ดำเนินการจัดเก็บพัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา
ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรม กับองค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

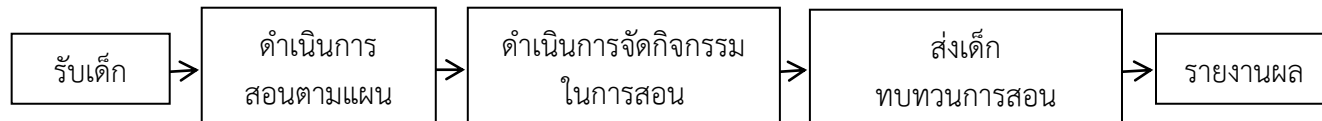
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
นำเด็กเคารพธงชาติ ตรวจสอบสุขภาพเด็ก เตรียมนมและอาหารว่าง ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย เตรียมการเรียนการสอน สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตาม หลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐ กิจกรรมวาดภาพระบายสี กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ กิจกรรมกลางแจ้ง ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรงฟัน ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน ตรวจการบ้านเด็ก ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	ดำเนินการสอนตามแผนการสอน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

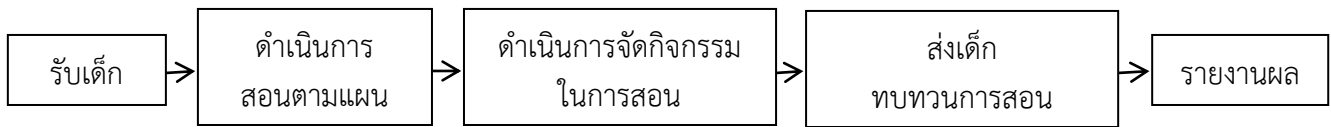
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
นำเด็กเคารพธงชาติ ตรวจสอบสุขภาพเด็ก เตรียมนมและอาหารว่าง ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย เตรียมการเรียนการสอน สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตาม หลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐ กิจกรรมวาดภาพระบายสี กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ กิจกรรมกลางแจ้ง ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรงฟัน ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน ตรวจการบ้านเด็ก ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	ดำเนินการสอนตามแผนการสอน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

โครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังคน

มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการ เป็นปลัด อบต. ระดับ กลาง เหมือนกัน
 อบต.ห้วยแก้ว มีรองปลัด / อบต.ออนเหนือ อบต.บ้านสหกรณ์ไม่มีรองปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มี ๔ ส่วนราชการ

สำนักปลัด

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

กองการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ มี ๓ ส่วนราชการ

สำนักปลัด

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภา อบต.
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานการศึกษาและวัฒนธรรม
- งานสวัสดิการสังคม

- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

กองช่าง

- งานก่อสร้าง
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานออกแบบควบคุมอาคาร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ มี ๔ ส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

กองช่าง

- งานก่อสร้าง
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานออกแบบควบคุมอาคาร

กองการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลัง พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มี ๔ ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ มี ๓ ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ มี ๔ ส่วนราชการ และจากการเปรียบเทียบอัตรากำลัง พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน

สหกรณ์ มีอัตรากำลังมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ ดังนี้

อบต.ห้วยแก้ว	อบต.ออนเหนือ	อบต.บ้านสหกรณ์
- พนักงานส่วนตำบล ๑๓ อัตรา	- พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อัตรา	- พนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา
- พนักงานครู อบต. ๕ อัตรา	- พนักงานครู อบต. ๑ อัตรา	- พนักงานครู อบต. ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา	- พนักงานจ้างภารกิจ ๒ อัตรา	- พนักงานจ้างภารกิจ ๔ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา	- พนักงานจ้าง ๒ อัตรา	- พนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา	- ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา	- ผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา

๒. ด้านภารกิจ อำนาจหน้าที่

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

องค์การบริหารส่วนตำบลสหกรณ์

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมการศึกษา
๔. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. ส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๐. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน

การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์

โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.ห้วยแก้ว	โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.ออนเหนือ	โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.บ้านสหกรณ์
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง (๑) (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานทั่วไป) งานบริหารทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) - คนงานทั่วไป (๒) งานนโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) งานกฎหมายและคดี -นิติกร (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง. ว่าง (๑) งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - ผช.จพน.ส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑) งานส่งเสริมการเกษตร - คนงานทั่วไป (๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - คนงานทั่วไป (๑)</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง (๑) (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดระดับต้น ว่าง(๑) (นักบริหารงานทั่วไป) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก. (๑) งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการเกษตร -นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑) -เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑) -นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) -คนงาน (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (๑) งานการศึกษาและวัฒนธรรม -ครู (๑) -ผช.นักวิชาการศึกษา (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (๓) งานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑) งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นิติกรชำนาญการ (๑) -เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย(๑)</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง (๑) (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานทั่วไป) งานบริหารทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) -คนงานทั่วไป (๑) งานนโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (๑) งานกฎหมายและคดี -นิติกร (ปก/ชก) ๑ (ว่าง) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน (๑) -คนสวน (๑) -คนงานทั่วไป (๑) งานกิจการสภา อบต. -คนงานทั่วไป (๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน (๑) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ(๑)</p>

โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.ห้วยแก้ว	โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.ออนเหนือ	โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.บ้านสหกรณ์
<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>งานการเงิน - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)</p> <p>งานบัญชี -คณงานทั่วไป (๑)</p> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) -คณงานทั่วไป (๑)</p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๑)</p> <p style="text-align: center;">กองช่าง</p> <p>ผู้บริหารงานการช่าง ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. ว่าง (๑)</p> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร -นายช่างโยธา ปง./ชง. ว่าง (๑)</p> <p>งานประสานสาธารณูปโภค - คณงานทั่วไป (๑)</p> <p>งานผังเมือง - คณงานทั่วไป (๑)</p>	<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>งานการเงิน</p> <p>งานบัญชี -นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)</p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๑)</p> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๑) -คณงาน (๑)</p> <p style="text-align: center;">กองช่าง</p> <p>ผู้บริหารงานการช่าง ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>งานก่อสร้าง</p> <p>งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>งานผังเมือง</p> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร -นายช่างโยธา ชำนาญงาน (๑)</p>	<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>งานการเงิน</p> <p>งานบัญชี -นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑) -คณงานทั่วไป (๑)</p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -นักวิชาการพัสดุ -คณงานทั่วไป (๑)</p> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)</p> <p style="text-align: center;">กองช่าง</p> <p>ผู้บริหารงานการช่าง ระดับต้น (๑) (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>งานก่อสร้าง</p> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร -นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)</p> <p>งานประสานสาธารณูปโภค - คณงานทั่วไป (๑)</p>

โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.ห้วยแก้ว	โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.ออนเหนือ	โครงสร้างอัตรากำลัง อบต.บ้านสหกรณ์
<p>กองการศึกษา</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (นักบริหารการศึกษา)</p> <p>งานบริหารการศึกษา</p> <p>ร.ร.อนุบาล อบต.ห้วยแก้ว</p> <p>-ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๒ ว่าง (๑)</p> <p>- ครู คศ.๒ (๑)</p> <p>- ครู คศ.๑ (๑)</p> <p>- ครูผู้ช่วย ว่าง (๒)</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)</p> <p>- ภารโรง (๑)</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว</p> <p>- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒ (๑)</p> <p>- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๒)</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (๓)</p> <p>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>-เจ้าพนักงานพัสดุ ว่าง (๑)</p>		<p>กองการศึกษา</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (๑) (นักบริหารการศึกษา)</p> <p>งานบริหารการศึกษา</p> <p>- ครู คศ.๑ (๔)</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (๖)</p> <p>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>-นักวิชาการการศึกษา (๑)</p> <p>-ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (๑)</p>

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ และองค์การบริหารบ้านสหกรณ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและควรทำเหมือนกัน และแตกต่างกันเพียงการบริหารราชการภายในของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

๑.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ ได้มีการกองการศึกษา โดยแบ่งความรับผิดชอบเป็นกองการศึกษา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ ไม่ได้แบ่งส่วนราชการ แต่ได้ให้อยู่ในความรับผิดชอบสำนักปลัด เป็นงานการศึกษาและวัฒนธรรม

๒. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ ได้มีการแบ่งงานของกองช่างออกเป็น ๔ งาน คืองานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสหกรณ์ ได้มีการแบ่งงานเป็น ๓ งาน งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง ถือว่ามีความใกล้เคียงกัน ทั้งปริมาณงาน ปริมาณคน ซึ่งมีสภาพพื้นที่และสิ่งแวดล้อมใกล้เคียงต้อง จึงมีอัตราที่คล้ายๆ กันทั้ง ๓ องค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๘ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อบต.ห้วยแก้ว

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งมีวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว (Vision) คือ “เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากร ให้เรียนรู้ มุ่งมั่นพัฒนา สร้างเสริมคุณภาพชีวิต นำหน้าสู่การบริการประชาชน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

๑. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงาน อบต. รองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานอบต.ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานอบต.แบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร

๑. วิธีการพัฒนา

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

๑.๑ การปฐมนิเทศ

แนวทางการพัฒนา

จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนา

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

๑.๓ การศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและการศึกษาดูงาน ตามที่หน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนต่างๆ ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรืออบรมสัมมนา

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว, สถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น

๑.๕ การสอนงาน

แนวทางการพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๑.๖ การให้คำปรึกษา

แนวทางการพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ต่อไป

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมาของตำบลห้วยแก้ว

ตามคำบอกเล่าของผู้เฒ่าในตำบลห้วยแก้ว แต่เดิมตำบลห้วยแก้วเป็นถิ่นฐานของชนชาวเผ่า ลัวะ ต่อมาเกิดการอพยพของชนพื้นเมือง ซึ่งมาจากอำเภอดอยสะเก็ด และอำเภอสารภี เข้ามาอยู่และมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ จึงทำให้ชาวลัวะที่อยู่เดิมนั้นอพยพหนีออกไปเหลือแต่ชาวพื้นเมือง และชาวพื้นเมืองได้ตั้งเป็นหมู่บ้านขึ้นโดยอยู่ในเขตปกครองของตำบลออนเหนือ โดยมีผู้ใหญ่บ้านคนแรก ชื่อ นายใจ สุขะพรหม ซึ่งในการตั้งชื่อหมู่บ้านนั้น ชาวบ้านและผู้ใหญ่บ้านในสมัยนั้น ได้เห็นว่า มีภูเขาสูงหนึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของหมู่บ้านซึ่งเป็นต้นกำเนิดของลำห้วยสายหนึ่งชาวบ้านเห็นว่าใน ลำห้วยนี้มีความใสเหมือนแก้ว จึงนำมาตั้งเป็นชื่อของหมู่บ้าน เรียกว่า “บ้านห้วยแก้ว” ต่อมาชุมชนนี้ มีความหนาแน่นมากขึ้นจึงขอแยกตัวออกมาเป็นตำบล เรียกว่า “ตำบลห้วยแก้ว” มีหมู่บ้านทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน มีกำนันคนแรกชื่อ นายอินเหลา ไชยวงศ์ยะนะ และต่อมาราชภรรยาแม่กำปองหมู่ที่ ๓ มีมากขึ้นและพื้นที่ห่างไกลกัน จึงได้แยกเป็นสองหมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๓ บ้านแม่กำปอง และหมู่ที่ ๘ บ้านธารทอง ปัจจุบันตำบลห้วยแก้ว มีทั้งหมด ๘ หมู่บ้านและได้ยกฐานะจากสภาตำบลห้วยแก้วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๒

๑. ด้านกายภาพ

ที่ตั้ง

ตำบลห้วยแก้ว ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอแม่ออน ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่ออน ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองเชียงใหม่ ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลป่าเมี่ยง และตำบลเทพเสด็จ อำเภอดอยสะเก็ด
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลออนเหนือ และตำบลสหกรณ์ อำเภอแม่ออน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลสหกรณ์ อำเภอแม่ออน และอำเภอดอยสะเก็ด

เนื้อที่

ตำบลห้วยแก้ว มีเนื้อที่ประมาณ ๘๙.๒๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๕,๗๖๙ ไร่

จำนวนหมู่บ้าน

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีหมู่บ้านทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านปือก	หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยแก้ว
หมู่ที่ ๒ บ้านแม่ลาย	หมู่ที่ ๖ บ้านปางกอง
หมู่ที่ ๓ บ้านแม่กำปอง	หมู่ที่ ๗ บ้านจำปี
หมู่ที่ ๔ บ้านแม่เตาดิน	หมู่ที่ ๘ บ้านธารทอง

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน

จำนวนพื้นที่ทั้งหมดของหมู่บ้าน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	พื้นที่ (ไร่)
๑	บ้านปือก	๖,๒๘๕
๒	บ้านแม่ลาย	๑,๒๐๐
๓	บ้านแม่กำปอง	๕,๔๐๔
๔	บ้านแม่เตาดิน	๗,๗๒๑
๕	บ้านห้วยแก้ว	๗,๐๐๐
๖	บ้านปางกอง	๒,๒๓๑
๗	บ้านจำปี	๑๔,๙๙๒
๘	บ้านธารทอง	๗,๓๐๑

(ข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ ภูเขา ลักษณะภูมิประเทศของตำบลห้วยแก้ว เป็นที่ราบเชิงเขาและพื้นที่ภูเขา ล้อมรอบไปด้วยเขตป่าสงวนแม่ออน ต้นกำเนิดแม่น้ำแม่ลาย อยู่ในชั้นความสูงประมาณ ๕๕๐ เมตร ยอดเขาสูงสุดประมาณ ๑,๗๐๐ เมตร ลาดเอียงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ น้ำแม่ลาย , ห้วยป่าแดง ไหลผ่านเป็นสายหลัก ที่สำคัญสำหรับการเกษตร ของตำบลเส้นทางคมนาคม มีถนน รพช. ผ่านภายในตำบล การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนเกาะกลุ่มตามเส้นทางคมนาคมภายในตำบลและมีพื้นที่ทำการเกษตร ๗,๘๐๒ ไร่,พื้นที่ป่าไม้และภูเขา ๔๗,๐๖๙ ไร่,พื้นที่อยู่อาศัย ๗๙๗ ไร่ พื้นที่สาธารณะ ๑๐๑ ไร่

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

หมู่บ้านในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านปือก	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนายไพบุลย์ พรหมเป็ง
หมู่ที่ ๒ บ้านแม่ลาย	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนายทองสุข เทโวชาติ
หมู่ที่ ๓ บ้านแม่กำปอง	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนายประดิษฐ์ ถมมา
หมู่ที่ ๔ บ้านแม่เตาดิน	กำนันตำบลห้วยแก้ว ชื่อนายไสว ขาวสวย
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนายเสน่ห์ สุริยาพรชัย
หมู่ที่ ๖ บ้านปางกอง	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนายสุชาติ ธรรมปัญญา
หมู่ที่ ๗ บ้านจำปี	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนายสุจิตต์ ไจมา
หมู่ที่ ๘ บ้านธารทอง	ผู้ใหญ่บ้าน ชื่อนางสาวจันทร์นวล ไทยกร

๓. ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๑,๙๗๘ คน จำนวนครัวเรือน ๙๓๐ ครัวเรือน แยกเป็นชาย ๑,๐๖๔ คน เป็นหญิง ๙๑๔ คน ประชากรสามารถแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านปือก	๕๓	๔๘	๑๐๑	๕๘
๒	บ้านแม่ลาย	๖๐	๕๗	๑๑๗	๕๒
๓	บ้านแม่กำปอง	๑๖๖	๑๑๐	๒๗๖	๑๒๘
๔	บ้านแม่เตาดิน	๑๘๗	๑๖๘	๓๕๕	๑๖๕
๕	บ้านห้วยแก้ว	๒๒๐	๒๐๗	๔๒๗	๒๐๖
๖	บ้านปางกอง	๑๖๓	๑๖๒	๓๒๕	๑๓๗
๗	บ้านจำปี	๑๒๖	๘๓	๒๐๙	๙๕
๘	บ้านธารทอง	๘๙	๗๙	๑๖๘	๘๙
รวม		๑,๐๖๔	๙๑๔	๑,๙๗๘	๙๓๐

หมายเหตุ : ข้อมูลจาก การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

๔. สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง (ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง (ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๕)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
- โรงเรียนอนุบาล อบต.ห้วยแก้ว ๑ แห่ง

จำนวนประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒

การศึกษา	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
ไม่เคยศึกษา	๗๗	๖๙	๑๔๖
อนุบาล/ศูนย์เด็กเล็ก	๑๕	๑๓	๒๘
ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษา	๑๓๓	๑๓๖	๒๖๙
จบชั้นประถมศึกษา (ป. ๔, ป. ๖, ป. ๗)	๔๖๘	๔๑๕	๘๘๓
มัธยมศึกษาตอนต้น (มศ. ๑-๓, ม. ๑-๓)	๑๕๙	๘๖	๒๔๕
มัธยมศึกษาตอนปลาย (มศ. ๔-๕, ม. ๔-๖, ปวช.)	๑๓๓	๑๑๕	๒๔๘
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	๒๖	๒๖	๕๒
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๕๐	๔๗	๙๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๗	๑๐
รวม	๑,๐๖๔	๙๑๔	๑,๙๗๘

หมายเหตุ ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ระดับตำบล ปี ๒๕๖๒

การสาธารณสุข

- | | | |
|------------------------------------|-----|-------------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | ๑ | แห่ง |
| - คลินิกแพทย์ | - | แห่ง |
| - อัตรการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ | ๑๐๐ | เปอร์เซ็นต์ |
| - จำนวน อสม. | ๗๖ | คน |

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- | | | |
|--|----|------|
| - สถานีตำรวจ/ป้อมยามตำรวจ | ๑ | แห่ง |
| - อาสาสมัครตำรวจบ้าน สตบ. | ๓๕ | คน |
| - อปพร. | ๖ | คน |
| - จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (พนักงานดับเพลิง) | ๖ | คน |
| - รถยนต์บรรทุกน้ำเอนกประสงค์ | ๑ | คัน |
| - รถกู้ภัย | ๑ | คัน |

การโทรคมนาคม

- | | | |
|---------------|---|------|
| - เสียงตามสาย | ๘ | แห่ง |
|---------------|---|------|

การไฟฟ้า

- | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------|
| - หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึง | ๗ | หมู่บ้าน |
| - หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง | ๑ | หมู่บ้าน (บ้านจำปี) |

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำสายหลัก คือ ลำน้ำแม่ลาย และมีลำน้ำสาขา จำนวน ๔ สาย ได้แก่

๑. ลำน้ำแม่ลายน้อย
๒. ลำน้ำแม่กำปอง
๓. ลำน้ำแม่นากร
๔. ลำน้ำแม่แพม

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | |
|---|----|------|
| - ฝาย | ๑๙ | แห่ง |
| หมู่ ๔ จำนวน ๓ แห่ง | | |
| หมู่ ๕ จำนวน ๔ แห่ง | | |
| หมู่ ๖ จำนวน ๕ แห่ง | | |
| หมู่ ๗ จำนวน ๓ แห่ง | | |
| หมู่ ๘ จำนวน ๔ แห่ง | | |
| - บ่อบาดาล (ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๔,๖,๘) | ๓ | แห่ง |
| - การประปาหมู่บ้าน (ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๖) | ๑ | แห่ง |
| - ประปาภูเขา | ๗ | แห่ง |

๖. ระบบเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน ปลูกผักโครงการหลวง
รับจ้างทั่วไป ค้าขาย เป็นต้น

จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทอาชีพ ปี ๒๕๖๒

อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
ไม่มีอาชีพ	๖๒	๔๖	๑๐๘
เกษตรกร-ทำนา	๑๐	๗	๑๗
เกษตรกร-ทำไร่	๑	๐	๑
เกษตรกร-ทำสวน	๑๓๙	๑๔๒	๒๘๑
เกษตรกร-ปศุสัตว์	๘	๔	๑๒
พนักงาน-รับราชการ	๑๓	๘	๒๑
พนักงาน-รัฐวิสาหกิจ	๒	๑	๓
พนักงานบริษัท	๓	๒	๕
รับจ้างทั่วไป	๖๒๓	๔๘๕	๑,๑๐๘
ค้าขาย	๔๓	๘๐	๑๒๓
ธุรกิจส่วนตัว	๙	๕	๑๔
กำลังศึกษา	๑๔๔	๑๒๑	๒๖๕
อาชีพอื่น	๗	๑๓	๒๐
รวม	๑,๐๖๔	๙๑๔	๑,๙๗๘

หมายเหตุ ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ระดับตำบล ปี ๒๕๖๒

การท่องเที่ยว

จุดชมวิวกาเวียง สามารถมองเห็นบริเวณพื้นที่อำเภอดอยสะเก็ดและบริเวณพื้นที่ของตำบล
เทพเสด็จ นับได้ว่าเป็นจุดชมวิที่สวยงามและยังมีประตุม้า อยู่ที่บ้านป๊อก หมู่ที่ ๑

น้ำตกสองแคว เป็นน้ำตกที่มีความสูงประมาณ ๕๐ เมตร แบ่งเป็นสองทางจึงมีชื่อเรียกว่า
น้ำตกสองแคว อยู่ที่บ้านป๊อก หมู่ที่ ๑

น้ำตกย้าจันทร์ เป็นน้ำตกที่มีความสูงประมาณ ๕๐ เมตร และยังคงความเป็นธรรมชาติ อยู่
ที่บ้านป๊อก หมู่ที่ ๑

น้ำตกแม่ลาย เป็นน้ำตกที่มีทั้งหมด ๑๒ ชั้น อยู่ที่บ้านแม่ลาย หมู่ที่ ๒

ดอยม่อนล้าน มีความสูงกว่าระดับน้ำทะเล ๑,๒๐๐ เมตร ยอดดอยม่อนล้านเป็นจุดชมวิวดู
ถึง ๓ จังหวัดคือ ลำปาง เชียงใหม่ และลำพูน อยู่ที่บ้านแม่กำปอง หมู่ที่ ๓

น้ำตกแม่กำปอง มีทั้งหมด ๗ ชั้น มีน้ำใสสะอาด มีต้นไม้ ต้นเฟิร์น และตะไคร้น้ำ อยู่
ที่บ้านแม่กำปอง หมู่ที่ ๓

ดอยอินทร์ ม่อนดอยศักดิ์สิทธิ์ประจำบ้านแม่เตาดินที่มีสภาพป่าที่สมบูรณ์จุดสูงสุดของยอด
ดอยสามารถมองเห็นวิวของเมืองเชียงใหม่ได้

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านจำปี เป็นศูนย์การเรียนรู้ในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและ
การท่องเที่ยวภายในหมู่บ้านติดกับวังปลา อยู่ที่บ้านจำปี หมู่ที่ ๗

น้ำตกท่าบันได เป็นน้ำตกขนาดเล็กติดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านจำปี

หินมหัศจรรย์ เป็นหินที่มีขนาด ๕ คนโอบ เป็นหินศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวบ้านนับถือกันเชื่อกันว่าถ้าใครสามารถเดินหินให้ขยับหรือโยกได้จะมีโชค อยู่ที่บ้านธารทอง หมู่ที่ ๘

ผาน้ำลอด เป็นหินขนาดใหญ่ประมาณ ๖๐ คนโอบมีน้ำไหล (ลอด) ได้หิน เชื่อกันว่าถ้าหินแล้วจะรอดพ้นจากอันตรายต่าง ๆ อยู่ที่บ้านธารทอง หมู่ที่ ๘

น้ำตกธารทอง เป็นน้ำตกที่มีบ้านเรือนตั้งอยู่ริมฝั่งและสามารถมองเห็นได้ตามเส้นทางคมนาคม เป็นน้ำตกที่ไม่ลึกมากนักเหมาะสำหรับครอบครัวที่ต้องการพักผ่อน อยู่ที่บ้านธารทอง หมู่ที่ ๘

สวนหินงาม อยู่ระหว่างทางบ้านธารทองมีหินขนาดใหญ่ที่มีอายุหลายพันปีมีเนื้อที่ประมาณ ๑ - ๒ ไร่ เหมาะสำหรับนั่งพักผ่อนและพักระหว่างเดินทาง

ผลิตภัณฑ์ชุมชน

กลุ่มหมอนสมุนไพรใบชา เป็นกิจกรรมภูมิปัญญาชาวบ้านของกลุ่มแม่บ้านที่รวมตัวกันนำวัตถุดิบที่มีอยู่ในพื้นที่ คือ ใบชา (เมี่ยง) มาอบเป็นสมุนไพร เพื่อทำเป็นผลิตภัณฑ์ หมอนใบชารูปแบบต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติช่วยผ่อนคลาย รู้สึกสดชื่น ช่วยดับกลิ่นอับ และมีกลิ่นหอมอย่างธรรมชาติ

กลุ่มแปรรูปกาแฟอราบิก้า เป็นผลิตภัณฑ์แปรรูปกาแฟ พันธุ์อราบิก้า โดยคัดเมล็ดกาแฟสดจำหน่ายเป็นกาแฟสด คั่วบดให้มีกลิ่นหอม ได้รสกาแฟอราบิก้าแท้ ๑๐๐ %

แหล่งเพาะพันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับ ซึ่งมีจำหน่ายในพื้นที่จะมีทั้งไม้ดอกไม้ประดับและไม่ยืนต้น

กลุ่มสมุนไพร(หอมเมือง) ลูกประคบสมุนไพร ของกลุ่มผู้สูงอายุในหมู่บ้าน

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ ๙ แห่ง
- โบสถ์ ๒ แห่ง

จำนวนประชากรจำแนกตามศาสนา ปี ๒๕๖๒

ศาสนา	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
พุทธ	๑,๐๑๘	๘๗๒	๑,๘๙๐
คริสต์	๔๖	๔๒	๘๘
รวม	๑,๐๖๔	๙๑๔	๑,๙๗๘

หมายเหตุ ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ระดับตำบล ปี ๒๕๖๒

๘. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพท้องถิ่น

ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอาคม สมณะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
๒	นายจำรัส ไทยสมุทร	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
๓	น.ส.กรรณิการ์ มหาไม้	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว จำนวน ๑๔ คน ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายดำรง เทพชมภู	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว (หมู่ ๑)
๒.	นายจำรัส แสงฟู	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว (หมู่ ๖)
๓.	นายสุพล ไชยธา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๑
๔.	นายบุญมี กำแพงแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๒
๕.	นายพุทธ จินะคำ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๒
๖.	นายสุเทพ กิติคุณ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๓
๗.	นายดวงจันทร์ ไทยตัน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๓
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๘.	นายวีรชัย กัลยาวุฒิ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๔
๙.	นายถนอม แสงธา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๔
๑๐.	นายนพพร อินทร์ไชย	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๕
๑๑.	นางเรือนคำ จิโน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๕
๑๒.	นางสาวชลธิชา ธรรมปัญญา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๖
๑๓.	นายอินทร ดาวเวตวงศ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๗
๑๔.	นายสายัณห์ ทานสีลา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว หมู่ ๘

จำนวนบุคลากรพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางปานิตา พรนิมิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)
๒	นายธนิช ธนศิริโชติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัด มีพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายจักรภพ เลาหรอดพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด
๒	น.ส.อภิรมย์ สมณะ	นักทรัพยากรบุคคล
๓	น.ส.ปิยะนุช ยะโส	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔	นายณัฐ ศรีเทพ	นิติกร
๕	น.ส.อนงค์ ปิยม	นักพัฒนาชุมชน
๖	นายเศรษฐพัส เพียรปราบทุกข์	ผช.จนท.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗	นายมังกร กันทะพรหม	คณงานทั่วไป
๘	นายสุวัจน์ จันท์สุวรรณ	คณงานทั่วไป
๙	น.ส.นิภาวรรณ ปัญวงษา	คณงานทั่วไป
๑๐	นายอนุชา คำป่า	คณงานทั่วไป

กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๖ คน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	น.ส.ชัญญา ทิศเหนือ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒	น.ส.สุมาลี เทโวขัติ	นักวิชาการเงินและบัญชี
๓	น.ส.เกษร เสนาซึล	นักวิชาการพัสดุ
๔	น.ส.รุ่งอรุณ ปิ่นแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๕	น.ส.จิราภา กัลยาวุฒิ	คณงานทั่วไป
๖	น.ส.เกศรา แสงงาม	คณงานทั่วไป

กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๔ คน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสำราญ วงค์พรหม	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒	นายวุฒิชัย ไทยสมุทร	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๓	นายประสงค์ จันทรแก้ว	คณงานทั่วไป
๔	น.ส.พรพิมล นาระตะ	คณงานทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ คน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายไมตรี แซ่ฉิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒	น.ส.จันจิรา ปิมสาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓	นางสุชาดา สุษะพรหม	ครู
๔	นางนิสา ทาเติง	ครู ค.ศ.๒
๕	น.ส.อัญชลิกร พวงเรือนแก้ว	ครู ค.ศ.๒
๖	น.ส.อรนุช สุริยาพรชัย	ครู
๗	นางสุภาวดี แก้วกวางพาน	ครูผู้ช่วย
๘	นางสุภาพ ท้าวคำ	ผู้ดูแลเด็ก
๙	นางสนธยา กั้นจินะ	ผู้ดูแลเด็ก
๑๐	น.ส.ศรียรรณ นาระตะ	ผู้ดูแลเด็ก
๑๑	นายเอนก ชัตริรัตน์	ภารโรง

๙. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๓)

๒๗,๙๙๔,๐๐๐ บาท

๑๐. จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

(๑) ตำบลห้วยแก้วมีสภาพทางกายภาพทั่วไปเป็นป่าไม้ ภูเขา น้ำตกและพื้นที่ทางการเกษตรอยู่ตามไหล่เขาเหมาะแก่การส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว

(๒) เป็นแหล่งวัตถุดิบโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งสามารถแปรรูปเป็นผลผลิตทางอุตสาหกรรมการเกษตร

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก คับแคบ ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ
 - ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์ขั้นพื้นฐานและโทรศัพท์สาธารณะ
 - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่มั่นคง
 - ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - ๓.๒ ปัญหาสถานอนามัยขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย
 - ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย
 - ๓.๕ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการควบคุมโรคติดต่อ
๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอและไม่มีประปาส่วนภูมิภาค
๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๒ ประชาชนขาดความรู้ในการกำจัดขยะ และไม่มีที่ทิ้งและเผาขยะ
 - ๖.๓ แม่น้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ มีโทรศัพท์ขั้นพื้นฐานและโทรศัพท์สาธารณะใช้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น รวมทั้งขยายเขตไฟฟ้า
 - ๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน
 - ๑.๕ สร้างศาลาเอนกประสงค์ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ
 - ๒.๔ ได้รับความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยให้แก่คุณแม่และเด็ก ตลอดจนให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๒ ให้มีเครื่องมือ และอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 - ๓.๔ ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรี และคนพิการ
 - ๓.๕ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬา
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ ลำเหมือง และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงมีน้ำใช้อย่างเพียงพอทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาทั้งใน และนอกระบบ
 - ๕.๔ สร้างศาลาที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้านและสนับสนุนสิ่งพิมพ์ต่างๆ
 - ๕.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๖ ฟื้นฟูและส่งเสริมงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ รณรงค์และฝึกอบรมให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้มีสถานที่พักผ่อนภายในตำบล
 - ๖.๓ บำรุงรักษาต้นไม้ ฟื้นฟูแหล่งน้ำภายในพื้นที่
 - ๖.๔ การรณรงค์แก้ไขปัญหาขยะ
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมเวทีประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
 - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - ๗.๓ การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วน ด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด 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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห่วยแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
 - ๑.๒ มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการบูรณาการโครงการ กิจกรรม ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๓ มีการนำนโยบายของรัฐบาลมาวางแผนการบริหารสู่ชุมชน
 - ๑.๔ มีการกระจายอำนาจตามโครงการสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วสู่ชุมชน
 - ๑.๕ นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
 - ๑.๖ มีภูมิประเทศ ภูมิอากาศและสภาพธรรมชาติที่สวยงาม เหมาะแก่การท่องเที่ยวและอยู่อาศัย
 - ๑.๗ ชุมชนมีความรัก สามัคคี มีการบริหารจัดการภายในชุมชนที่เข้มแข็ง
 - ๑.๘ มีพื้นที่ที่อยู่ในการพัฒนาของศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริและ ศูนย์พัฒนาโครงการหลวงตีนตก
 - ๑.๙ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวน ทำให้คงความเป็นธรรมชาติได้จวบจนปัจจุบันและมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายเช่น ยอดเขาสูง น้ำตก เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และผจญภัย
 - ๑.๑๐ จำนวนประชาชนต่อพื้นที่ไม่หนาแน่น ส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีอัยาศัยไม่ตรีที่ดี และมีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ไม่มีปัญหาภาคีอาชญากรรม
 - ๑.๑๑ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เหมาะแก่การการเกษตรกรรมและการผลิตพืชผลเมืองหนาว เช่น ปลูกกาแฟ อาราบิก้า และพืชผักเมืองหนาว รวมไปถึงจุดเด่นในด้านสถานที่ท่องเที่ยว
 - ๑.๑๒ มีประเพณีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์และสืบทอด
 - ๑.๑๓ มีถนนเชื่อมติดต่อระหว่างตำบลห้วยแก้วกับอำเภอเมืองปาน จ.ลำปาง ทำให้มีการเชื่อมเส้นทางท่องเที่ยวไปสู่จังหวัดใกล้เคียง
 - ๑.๑๔ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแห่ง ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม
- 1.15 องค์กรมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๒.๑ ภูมิประเทศเป็นที่ราบและภูเขา ส่วนพื้นที่สูงยากต่อการคมนาคม การประกอบอาชีพและการพัฒนาด้านต่างๆ

๒.๒ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวนทำให้พื้นที่ทำกินมีไม่เพียงพอ

๒.๓ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีความยากจน มีปัญหาขาดพื้นที่ทำกินและมีหนี้สิน มีโอกาสทางการศึกษาและศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจน้อย

๒.๔ การผลิตสินค้าในท้องถิ่นยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เนื่องจากข้อจำกัดทั้งด้านเงินทุน รูปแบบผลิตภัณฑ์ การตลาด เทคโนโลยี การค้นคว้าวิจัย และการบริหารจัดการ

๒.๕ ความต้องการของแต่ละหมู่บ้านจะเน้นการพัฒนางานโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่จึงไม่ครอบคลุมการพัฒนาในด้านอื่น ๆ

๒.๖ ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมีความล่าช้า ทำให้โครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความล่าช้าด้วยเช่นกัน

๒.๗ ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ สถานที่จอดรถเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอกับปริมาณนักท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลต่างๆ

๒.๘ สภาพพื้นที่ การคมนาคมยังมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุทางท้องถนน

๒.๙ หน่วยงานราชการยังขาดอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓) โอกาส (Opportunities : O)

๓.๑ สังคมชนบทมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลมีอัธยาศัยไมตรีดี

๓.๒ ประชาชนยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ส่งผลให้เกิดความรักและเห็นคุณค่าของท้องถิ่น

๓.๓ จังหวัดเชียงใหม่มีภูมิประเทศ ภูมิอากาศดีมีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามมีแหล่งท่องเที่ยว

๓.๔ มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีต่างๆเป็นประจำทำให้เป็นที่รู้จักทั่วไป

๓.๕ นโยบายรัฐบาลเน้นช่วยเหลือประชาชนระดับรากหญ้า และกระจายความเจริญสู่ท้องถิ่น

๓.๖ มีประเพณีวัฒนธรรมยาวนานและงดงาม มีความหลากหลายของวิถีชีวิตเป็นเอกลักษณ์ของเมืองล้านนามีอัธยาศัยไมตรีดี

๓.๗ สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศเหมาะแก่การเกษตรกรรมและการผลิตพืชเมืองหนาว ซึ่งทำให้แตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ

๓.๘ แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเชิงสุขภาพมากขึ้น

๓.๙ มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกตำบล

๓.๑๐ นโยบายรัฐบาลมีการสนับสนุนให้ชุมชนดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาในด้านต่างๆ ลงสู่ชุมชนโดยตรง

๔) ข้อจำกัด (Threats : T)

๔.๑ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔.๒ ความทันสมัยและกระแสวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญวัตถุนิยมมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

๔.๓ สภากรรมการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๔.๔ งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๕ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่แน่นอน

๔.๖ การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๗ ขาดการคมนาคมขนส่งที่สะดวก และขาดสาธารณูปโภคและสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการลงทุน และการท่องเที่ยว การอยู่อาศัย

๔.๘ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงาน ที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแก้วตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น จากการรวบรวมข้อมูล ปัญหาสำคัญและความต้องการ ซึ่งได้นำแผนหมู่บ้านโดยนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านผ่านการประชุมในเวทีประชาคมของแต่ละหมู่บ้านแล้ว ผลปรากฏว่าสามารถแยกประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ ๘ ประเด็น ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ ทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า	ตำบลห้วยแก้ว	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทาง เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต

	๒.เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ตำบลห้วยแก้ว	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก
	๓.ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ตำบลห้วยแก้ว	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๔.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ตำบลห้วยแก้ว	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน	๑.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ตำบลห้วยแก้ว	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ตำบลห้วยแก้ว	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ตำบลห้วยแก้ว	-ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ตำบลห้วยแก้ว	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕.การขาดความสนใจ จริงใจจริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ตำบลห้วยแก้ว	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทศนคติของแต่ละชุมชน
๓.ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑.ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ตำบลห้วยแก้ว	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ตำบลห้วยแก้ว	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๔.ปัญหาด้านสังคม	๑.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ตำบลห้วยแก้ว	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ตำบลห้วยแก้ว	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๓.การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ตำบลห้วยแก้ว	-โครงการส่งเสริมต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทศนคติของแต่ละชุมชน
	๔.ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สินนับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ตำบลห้วยแก้ว	-ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕.เกิดอุบัติเหตุจำนวนมาก ในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ตำบลห้วยแก้ว	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๕.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑.ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	ตำบลห้วยแก้ว	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
๕.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ (ต่อ)	๒.การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานับ ประการ	ตำบลห้วยแก้ว	-การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะ เป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
	๓.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปาที่เพียงพอ	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
๖.ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ	๑.การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	ตำบลห้วยแก้ว	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่ง ที่จำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการ เรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒.ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ตำบลห้วยแก้ว	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบ ศักยภาพของตนเอง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๓. ศีลธรรมทางศาสนาของคนลดลงทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ตำบลห้วยแก้ว	- วัฒนธรรมเข้ามาครอบงำสังคมทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคมสมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ตำบลห้วยแก้ว	- วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาเอาไว้
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ตำบลห้วยแก้ว	- การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้ หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๗. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๑. พื้นที่ป่าเริ่มเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ตำบลห้วยแก้ว	- หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า	ตำบลห้วยแก้ว	- หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อยจะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศ ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ตำบลห้วยแก้ว	- ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจะกำจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น
	๔. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้มีการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	ตำบลห้วยแก้ว	- การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๘.ปัญหาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑.ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ตำบลห้วยแก้ว	-การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุล
	๒.ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	ตำบลห้วยแก้ว	-การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	๓.ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	ตำบลห้วยแก้ว	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความรู้ เข้ากับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	๔.ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๕.ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การบริหารงานวิธีการทำงาน ของ

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
 การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว
 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบฉันทกัน
๕. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน
๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีการของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

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

ตามท้องถื่นการบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วได้มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการให้แก่ประชาชนหรือการให้บริหารแก่ประชาชน ตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคือ “การศึกษาคู่คุณธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) ส่วนสำนักงานปลัด ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง และ ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้มีการสำรวจความต้องการของแต่ละกองว่ามีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ค่างานของส่วนงานจำนวน ๔ งาน ได้มีการดำเนินการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของแต่ละส่วนงาน ซึ่งหากมีภารกิจ ปริมาณที่เพิ่มขึ้น ก็จะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงใหม่ หากได้รับการเพิ่มงานในอนาคต

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันงานฟื้นฟู ๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๑.๒ <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันงานฟื้นฟู ๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๘ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๙ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด 	<p>๑.๘ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๙ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๑๐ <u>งานกรรเจ้าหน้าที</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์และวางแผน <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p>	<p>๒. กองคลัง</p>	
<p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	
<p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	
<p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
<p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริม สนับสนุน ศิลปะ-วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริม สนับสนุน ศิลปะ-วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ฯลฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้ อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมา กรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
โรงเรียนอนุบาล อบต.ห้วยแก้ว								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย อับดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว								
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจรอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๔๐	๔๑	๔๑	๔๑	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นกลาง	๑	๔๗,๓๘๐	๑๔,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่นต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓.	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๒. สำนักปลัด อบต.ห้วยแก้ว มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	-	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔.	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๖,๙๔๐	-	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๕.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๕,๔๒๐	-	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริม การท่องเที่ยว	๑	๑๓,๔๖๐	-	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๘.	นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙.	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	๒๗,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง อบต.ห้วยแก้ว มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๓,๕๐๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	-	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	-	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕.	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง อบต.ห้วยแก้ว มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ๔ จำนวน ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓.	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๕.	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.ห้วยแก้ว มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานศึกษา อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
รร.อนุบาล อบต.ห้วยแก้ว								
๓.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๒	๑	๒๒,๙๒๐	๓,๕๐๐	๓๑๗,๐๔๐	-	-	-
๔.	ครู คศ.๒	๑	๒๗,๒๑๐	๓,๕๐๐	๓๖๘,๕๒๐	-	-	-
๕.	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๘๒๐	-	๒๗๓,๘๔๐	-	-	-
๖.	ครูผู้ช่วย	๑	๒๒,๙๒๐	-	๒๗๓,๘๔๐	-	-	-
๗.	ครูผู้ช่วย	๑	๒๒,๙๒๐	-	๒๗๓,๘๔๐	-	-	-
๘.	ผู้เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ทักษะ)	๑	๙,๗๖๐	-	๑๑๗,๑๒๐	-	-	-
๙.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
ศพด.ตำบลห้วยแก้ว								
๑๐.	ครู คศ.๒	๑	๒๕,๗๐๐	๓,๕๐๐	๓๕๐,๔๐๐	-	-	-
๑๑.	ครู คศ.๒	๑	๒๒,๙๒๐	-	๒๗๓,๘๔๐	-	-	-
๑๒.	ครู คศ.๑	๑	๒๔,๕๘๐	-	๒๙๔,๙๖๐	-	-	-
๑๓.	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑๙,๘๒๐	-	๒๓๗,๘๔๐	-	-	-
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๖๘๐	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	-
๑๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๒๗๐	-	๑๕๙,๒๔๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑.	๒๗,๙๙๔,๐๐๐	๒๙,๓๙๓,๗๐๐	๓๐,๘๖๓,๓๘๕

- การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับ
ปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)*		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)*			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)*		
			จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔
นักบริหารงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๒๐๖,๔๐ ๐	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐
สำนักงานปลัด													
นักบริหารงานทั่วไป	๖	๑	-	-	-	-	-	๒๔๐,๑๘๐	๙,๕๕๐	๙,๕๕๐	๒๔๐,๑๘๐	๒๔๙,๗๒๐	๒๕๙,๒๖๐
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑	๑	๙๙,๘๔๐	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๑๐๔,๔๐๐	๑๐๘,๙๖๐	๑๑๓,๖๔๐
นักพัฒนาชุมชน	๔	๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๒๗,๙๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๕๖๐
บุคลากร	๓-๕/๖ว.	๑	-	-	-	+๑	-	-	๒๐๕,๘๐๐	๗,๕๐๐	-	๒๐๕,๘๐๐	๒๑๓,๓๐๐
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๙๒,๗๖๐	-	-	-	๓,๗๒๐	๔,๐๘๐	๓,๙๖๐	๙๖,๔๘๐	๑๐๐,๕๖๐	๑๐๔,๕๒๐
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๒-๔/๕	๑	-	-	+๑	-	-	๑๖๖,๕๐๐	๖,๐๖๐	๖,๐๖๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๘,๖๒๐
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑-๓/๔	๑	-	-	+๑	-	-	๑๓๖,๙๒๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๑,๗๘๐	๑๔๖,๖๔๐
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒-๔/๕	๑	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๖,๕๐๐	๖,๐๖๐	-	๑๖๖,๕๐๐	๑๗๒,๕๖๐
ส่วนการคลัง													

นักบริหารงานคลัง (จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี ๕)	๖	๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๖,๙๖๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๘๐๐
เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๑	๑	๙๔,๖๘๐	-	-	-	๗,๘๙๐	๘,๒๐๐	๘,๕๔๐	๑๐๒,๕๗๐	๑๑๐,๗๗๐	๑๑๙,๓๑๐

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)*		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)*			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)*		
			จำนวน คน	จำนวน เงิน	๒๕๕๕ ๒	๒๕๕๕ ๓	๒๕๕๕ ๔	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๗๕,๙๖๐	-	-	-	๖,๔๖๐	๖,๗๑๐	๖,๙๘๐	๘๒,๔๒๐	๘๙,๑๓๐	๙๖,๑๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	-	-	+๑	-	-	๑๖๖,๕๐๐	๖,๐๖๐	๖,๐๖๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๘,๖๒๐
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒-๔/๕	๑	-	-	+๑	-	-	๑๖๖,๕๐๐	๖,๐๖๐	๖,๐๖๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๘,๖๒๐
ส่วนโยธา													
นักบริหารงานช่าง (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๖)	๖	๑	๑	๑๗๑,๙๖๐	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๘,๐๐๐
นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	-	+๑	-	-	๑๖๖,๕๐๐	๖,๐๖๐	๖,๐๖๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๘,๖๒๐
ช่างโยธา	๑-๓/๔	๑	-	-	+๑	-	-	๑๓๖,๙๒๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๑,๗๘๐	๑๔๖,๖๔๐
ส่วนการศึกษาศาสนา และ วัฒนธรรม													
นักบริหารการศึกษา	๖	๑	-	-	-	-	-	๒๔๐,๑๘๐	๙,๕๔๐	๙,๕๔๐	๒๔๐,๑๘๐	๒๔๙,๗๒๐	๒๕๙,๒๖๐
นักวิชาการศึกษา	๓	๑	๑	๑๐๒,๐๐๐	-	-	-	๔,๔๔๐	๔,๖๘๐	๔,๕๖๐	๑๐๖,๔๔๐	๑๑๑,๑๒๐	๑๑๕,๖๘๐

เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑-๓/๔	๑	-	-	+๑	-	-	๑๓๖,๙๒๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๑,๗๘๐	๑๔๖,๖๔๐
รวมทั้งหมด (๔)*		๒๑	๙	๑,๑๐๕,๖๘๐	+ ๗	+ ๒	-	๑,๖๑๓,๘๓๐	๔๘๘,๖๗๐	๑๓๐,๙๐๐	๒,๗๑๙,๕๑๐	๓,๒๐๘,๑๘๐	๓,๓๓๙,๐๘๐
ค่าจ้างพนักงานจ้าง (๕)*											๑,๒๑๒,๘๔๐	๑,๒๕๐,๓๔๐	๑,๒๘๙,๘๘๐
ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (๖)*											๗๘๖,๔๗๐	๘๙๑,๗๐๔	๙๒๕,๗๙๒
									รวม		๔,๗๑๘,๘๒๐	๕,๓๕๐,๒๒๔	๕,๕๕๔,๙๕๒
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ (๓)*											๓๒๒.๙๙%	๓๗.๔๑%	๓๙.๑๒%

หมายเหตุ - ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒ = ๑๔,๓๐๓,๗๐๔ บาท
 - ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓ = ๑๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท
 - ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ = ๑๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท

อัตรากำลังพนักงานจ้าง

- ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ = ๑๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท
 - (๑) รายจ่ายจริง

๑๐๐

- (๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ + ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น)
 หารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒ (เดือน) + ชั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

- (๓) ภาวะค่าใช้จ่ายในปีที่ผ่านมา + (๒)

- (๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

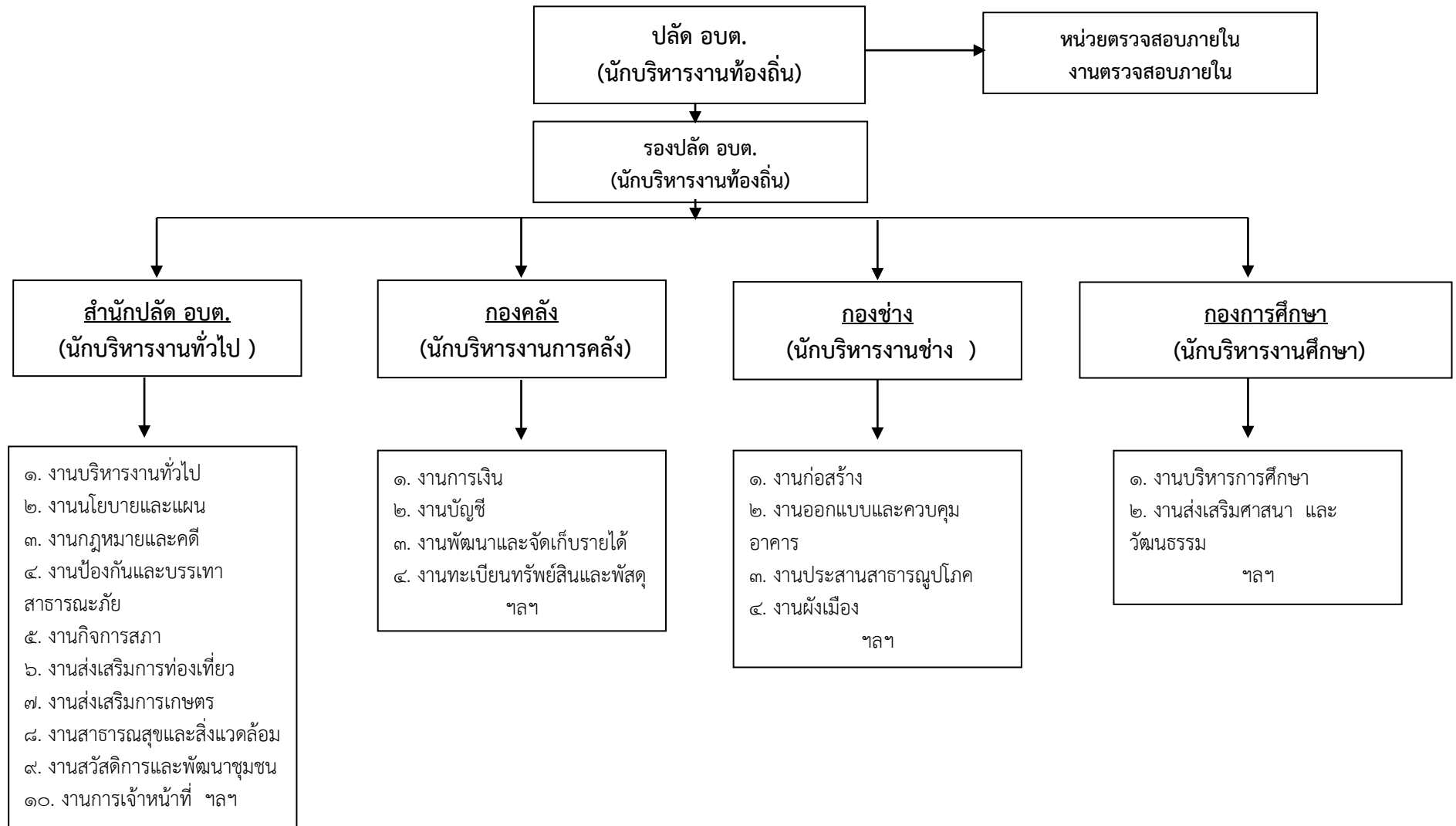
- (๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานตามแผน

- (๖) คิดจาก (๔) + (๕) คูณด้วย ๒๐%

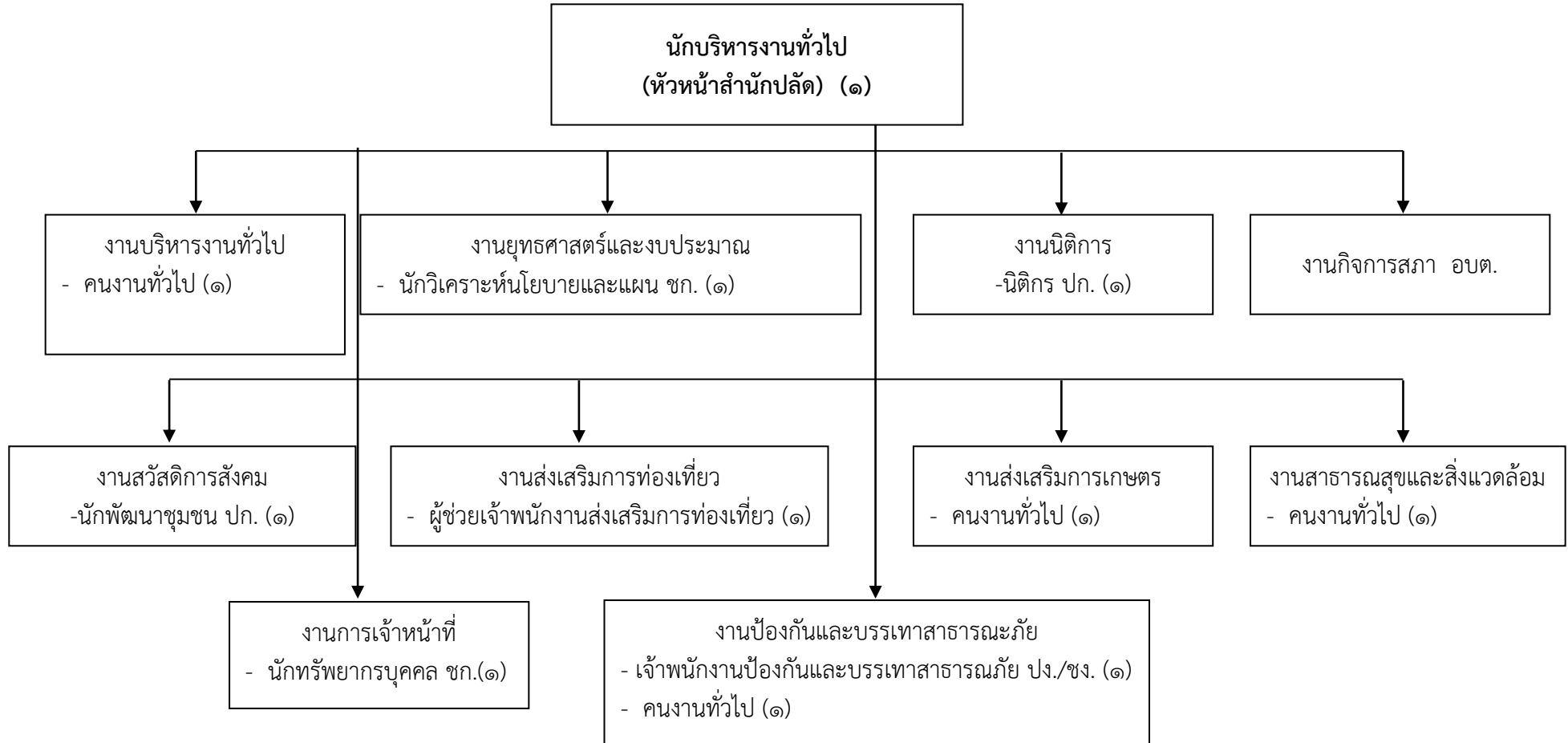
- (๗) คิดจาก (๔)+(๕)+(๖) / งบประมาณรายจ่ายประจำปี x

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

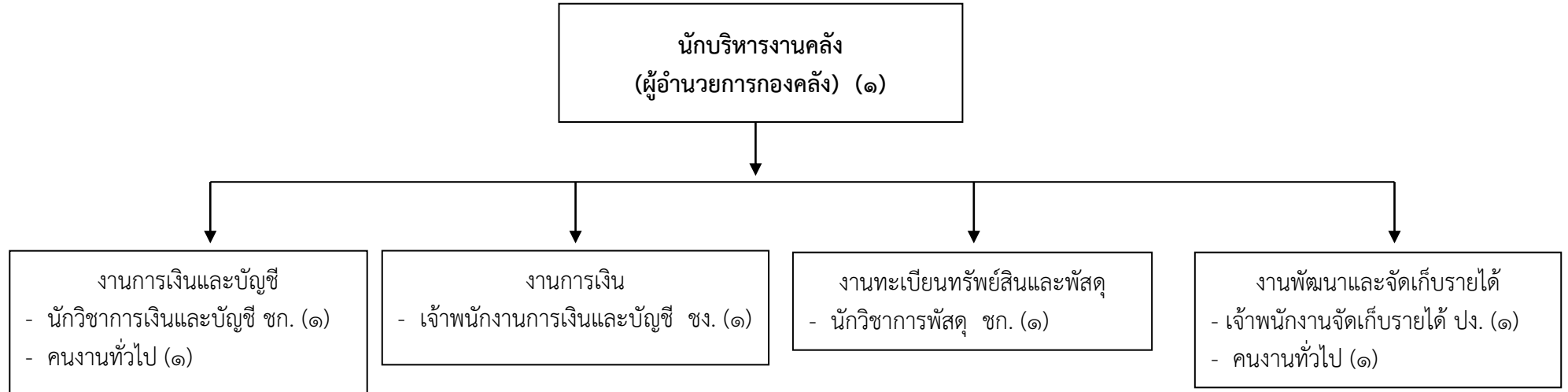


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



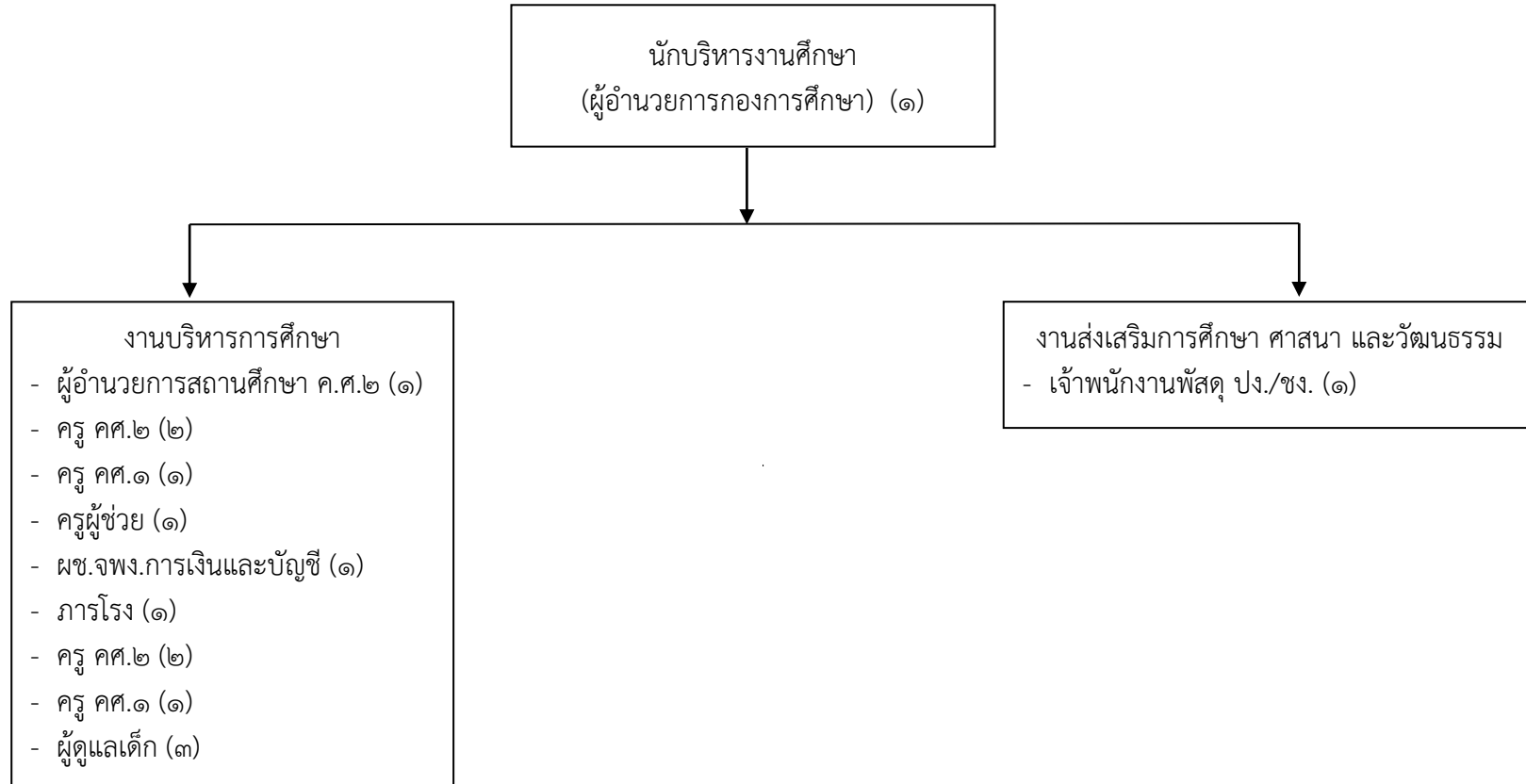
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน			๑			๒	๒					๑	๔

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน			๑			๒				๑			๒

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ปง	คศ.๕	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน			๑					๓	๒			๔	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
๑	นางปาณิสดา พรนิมิตร	ศศ.ม.	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐ X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
๒	นายธนิช ธนศิริโชติ	ร.ป.ม. รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	กลาง	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายจักรภพ เลหารอดพันธ์	ร.ป.บ. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	น.ส.อภิรมย์ สมณะ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐X๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓	น.ส.ปิยะนุช ยะโส	ร.ป.ม. (รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	นายณัฐ ศรีเทพ	ปริญญาตรี น.บ.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๕	น.ส.อนงค์ ปิยม	บ.ช.บ. การตลาด	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๗	นายเศรษฐพัส เพียรปราบทุกซ์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ทักษะ)	-	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๘	นายมังกร กันทะพรหม	มัธยมปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๙	นายสุวัจน์ จันทร์สุวรรณ	มัธยมปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	นายอนุชา คำป่า	มัธยมปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	น.ส.นิภาวรรณ ปัญวงศ์ษา	วท.บ. (สถิติ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	น.ส.ชัญญา ทิศเหนือ	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒	น.ส.สุมาลี เทโวชาติ	บช.ม. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓	น.ส.เกษร เสนาชีว	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	น.ส.รุ่งอรุณ ปิ่นแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปฏิบัติการ	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
พนักงานจ้าง												
๕	น.ส.จิราภา กัลยาวุฒิ	บธ.บ. (การจัดการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖	น.ส.เกศรา แสงงาม	บธ.บ. (การจัดการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายสำราญ วงศ์พรหม	ทล.บ. (การจัดการ ผังเมือง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้าง												
๔	นายวุฒิชัย ไทยสมุทร	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๕	นายประสงค์ จันทร์แก้ว	ปวส. (เกษตร กรรมทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖	น.ส.พรพิมล นาระตะ	ปวส. (ช่างก่อ สร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายไมตรี แซ่ฉิน	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	-	-	๑๓-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
โรงเรียนอนุบาล อบต.ห้วยแก้ว												
๓	-	-	๑๓-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๘๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๒	๓๔๖,๘๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๘,๘๖๐ ว่างเดิม
๔	นางนิตา ทาเต็ง	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๘	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๒๖,๕๒๐ (๒๗,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๘,๕๒๐
๕	-	-	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๙	ครู	ค.ศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๘๙	ครู	ค.ศ.๒	๓๔๖,๘๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๗๕,๐๔๐
๖	-	-	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๐	ครู	ครูผู้ช่วย	๒๗๕,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๗๕,๐๔๐
๗	น.ส.สุซาดา สุธะพรหม	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๓,๘๔๐ (๒๒,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๓,๘๔๐
พนักงานจ้าง												
๘	น.ส.จันจิรา ปิมสาร		๓๖๒๙-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ทักษะ)	-	๑๖๙๙-๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ทักษะ)	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๑๒๐
๙	นายเอนก ชีตรัตน์	มัธยมปลาย	๑๖๙๙-๔	ภารโรง	-	๑๖๙๙-๔	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยแก้ว												
๑๐	น.ส.อัญชลิกร พวงเรือนแก้ว	ปริญญาโท	๑๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๔๕-๐	ครู	คศ.๒	๑๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๔๕-๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๐๘,๔๐๐ (๒๕,๗๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๐,๔๐๐
๑๑	นางรุ่งรศมี สุกันโท	ปริญญาตรี	๑๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๔๕-๑	ครู	คศ.๑	๑๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๔๕-๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๔,๕๖๐ (๒๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๕๖๐
๑๒	น.ส.อรนุช สุริยาพรชัย	ปริญญาตรี	๑๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๔๕-๒	ครู	คศ.๒	๑๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๔๕-๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒๔๔,๙๖๐ (๒๔,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๖,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๑๓	นางสุภาพ ท้าวคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๒๓๗,๘๔๐ (๑๙,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๘๔๐
๑๔	นางสนธยา กันจินะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๑๖๐
๑๕	น.ส.ศรีวรรณ นาระดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	๑๘๐ (๑๕x๑๒)	๒๕๙,๔๒๐

อบต.
จ่ายเงิน
เพิ่มจริง
จากที่
ได้รับการ
อุดหนุน
ยอดรวม
ทั้งสิ้น

๓๒๔,๗๑๕

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เป็น ค่าตอบแทน	
๑	-	-	-	-	-	๑๓-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างใหม่ ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล และหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เห็นสมควร กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังนี้ **(ในภาคผนวก)**

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำ

ผิดทางวินัย

๑๔. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ
- ๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)
- ๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก(Network)
- ๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

- ๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

- ๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างสายงานละ ๗ ด้าน
- ๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน
- ๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

**๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงาน
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด**

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

**๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน
ดังนี้**

- ๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
- ๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
- ๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

**๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
มีดังนี้**

- ๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
- ๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
- ๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน
- ๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

**๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงาน
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด**

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ **สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
- ๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภท บริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและ ระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

- ๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ภาคผนวก