



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ และมีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓) ตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธวัชชัย แดงฉ่ำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาบ
อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในหน่วยงาน การตรวจสอบการใช้อัตรากำลังคน อีกทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า สามารถดำเนินการตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	๔๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระ เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยยาง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย

การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคต จึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในประเภท สายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยยงมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เปลี่ยนแปลงฐานะจากสภาตำบล จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลห้วยยาง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๓ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านตลาดห้วยยาง
- หมู่ที่ ๒ บ้านบน
- หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งยาว
- หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยมะปรางค์
- หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งกว้าง
- หมู่ที่ ๖ บ้านเนินดินแดง
- หมู่ที่ ๗ บ้านชายทะเล
- หมู่ที่ ๘ บ้านคอกม้า
- หมู่ที่ ๙ บ้านหนองพลับ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหัวเขา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านน้ำตกสาย ๑
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านคลองหินจวง
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านจันเสื่อ

ตำบลห้วยยางเป็นตำบล ๑ ใน ๖ ตำบลของอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือสุดของอำเภอทับสะแก ห่างจากที่ว่าการอำเภอทับสะแก ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร อยู่ห่างจากตัวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงไปทางทิศใต้ ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๙๘.๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๑,๗๕๐ ไร่

อาณาเขตของตำบลห้วยยาง

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
 ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลแสงอรุณ
 ทิศตะวันออก ติดทะเลอ่าวไทย
 ทิศตะวันตก ติดต่อเทือกเขาตะนาวศรี ซึ่งกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทย กับประเทศ
 สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศ ลักษณะทั่วไป เป็นพื้นที่ราบเชิงเขาตะนาวศรี ลาดเอียงจากทิศตะวันตก
 ไปทางด้านทิศตะวันออก ติดทะเลอ่าวไทย เป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะกับการปลูกมะพร้าวและเลี้ยงสัตว์
 สภาพอากาศร้อนชื้น ฝนตกชุกเกือบตลอดปี มี ๓ ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๙,๑๑๔ คน
 แยกเป็นชาย ๔,๔๔๘ คน หญิง ๔,๖๖๖ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๓,๙๙๕ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย
 ของประชากร ๙๒ คน/ตารางกิโลเมตร โดยแยกเป็นรายตำบลและชุมชน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ครัวเรือน
๑	บ้านตลาดห้วยยาง	๑๔๙	๑๗๕	๓๒๔	๑๘๙
๒	บ้านบน	๓๙๕	๔๐๘	๘๐๓	๒๘๖
๓	บ้านทุ่งยาว	๕๕๙	๕๖๔	๑,๑๒๓	๔๓๒
๔	บ้านห้วยมะปรางค์	๓๑๔	๓๑๑	๖๒๕	๒๐๙
๕	บ้านทุ่งกว้าง	๓๙๙	๔๓๑	๘๓๐	๔๖๒
๖	บ้านเนินดินแดง	๒๘๒	๒๙๒	๕๗๔	๒๓๑
๗	บ้านชายทะเล	๗๘๘	๗๘๘	๑,๕๗๖	๑,๐๑๓
๘	บ้านคอกม้า	๑๘๕	๑๘๙	๓๗๔	๑๒๙
๙	บ้านหนองพลับ	๓๓๘	๓๕๖	๖๙๔	๒๙๘
๑๐	บ้านหัวเขา	๒๐๓	๒๖๑	๔๖๔	๑๕๕
๑๑	บ้านน้ำตกห้วยยาง สาย ๑	๒๗๙	๒๘๑	๕๖๐	๑๙๗
๑๒	บ้านคลองหินจวง	๒๗๐	๓๑๔	๕๘๔	๒๒๐
๑๓	บ้านจันเสื่อ	๒๘๗	๒๙๖	๕๘๓	๑๗๔

จำนวนประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎรอำเภอทับสะแก ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕)

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
 พบปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไข
 ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ การขยายเขตและการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ เกษตรกรขาดความรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๓ การขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๔ การแพร่ระบาดของศัตรูมะพร้าว
- ๒.๕ ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนทั้งในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม
- ๒.๖ การส่งเสริมเศรษฐกิจเชิงท่องเที่ยว
- ๒.๗ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การพัฒนาฝีมือและผลิตภัณฑ์

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๓ ความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย
- ๓.๕ การส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ การพัฒนาบุคลากร กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ การจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้เพียงพอและทันสมัย
- ๔.๓ ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๔ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ประชาชนขาดความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ในการดูแล ป้องกัน รักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง
- ๖.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๓ การส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ผิวถนนลาดยาง ผิวถนนคอนกรีต ให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาหรือขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ จัดทำหรือจัดทำระบบแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม (ไฟกิ่ง)

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ให้ความรู้ทางชีวภาพ การพึ่งพาทางธรรมชาติ และลดการใช้สารเคมี

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๒ ติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดเสี่ยงหรือทางแยก
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาในกลุ่มเด็กและเยาวชนให้ห่างยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ประชาชนถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง และร่วมจัดกิจกรรมระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ให้ความรู้รณรงค์ลดการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
- ๕.๔ มีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา สาธารณสุข การดำรงชีพให้ถูกสุขอนามัย
- ๖.๓ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง
- ๖.๔ การรณรงค์ต่อต้านกำจัดยุงลาย โรคไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม และภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางยังเน้นคนให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยส่วนรวม ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยยาง คือ “เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน ประชาชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในการบริหารงาน นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน” สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ
- พัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวตามเทศกาล งานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยว เชิงนิเวศและสุขภาพ
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงาน สร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น ภาคเอกชน และประเทศเพื่อนบ้านในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว
- พัฒนาคุณภาพการให้บริการ การบริหารจัดการ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการท่องเที่ยว ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย
- ส่งเสริมการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ ภาคการเกษตร และภาคการท่องเที่ยว ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ และภาคเอกชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมรายได้และการผลิต

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการ เรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พัฒนาเสริมสร้างการให้ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาผลผลิต ทางการผลิตและโรคระบาด
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพการตลาด
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร และการดูแลราคาผลผลิต
- ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตร ที่ปลอดภัยสารพิษ
- พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งและแข่งขันได้

- ส่งเสริมและสนับสนุนการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ชุมชน
- เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตด้านการเกษตรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาศักยภาพ คน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง
- สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มองค์กร และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ำมนุษย์
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท
- พัฒนาศักยภาพการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ
- อนุรักษ์ พื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนา ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน
- พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้ประโยชน์อย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- เสริมสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อนุรักษ์ พื้นฟูพื้นที่ป่าและป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
- พัฒนา พื้นฟูแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- อนุรักษ์ และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารแบบบูรณาการระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรและองค์กรให้ได้มาตรฐาน
- พัฒนา ปรับปรุง สถานที่การปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ปรับปรุงโครงสร้างระบบและกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน
- พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณสุขปโภค

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย
- พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ขยายเขตไฟฟ้า ประปา
- ส่งเสริมการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดและนาระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๖(๖))
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) , (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร(มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖ , ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร โดยใช้หลัก SWOT Analysis สรุปได้ ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง (ระดับองค์กร)**

ปัจจัยภายใน	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นองค์กรที่มีภาคีพัฒนาหลากหลาย เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียน ด้านกักกันสัตว์ อุทยานแห่งชาติ หน่วยมาลาเรีย เป็นต้น ๒. ที่ตั้งขององค์กรอยู่ในเขตชุมชน การคมนาคมสะดวก ๓. มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. พื้นที่พัฒนาเยอะ ปัญหามากทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
ปัจจัยภายนอก	
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและความหลากหลายในพื้นที่ ๒. มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้าง ปัญหาและความต้องการพัฒนามีมาก ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ และงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาตำบล ๓. ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นจากภาคประชาชน ๔. มีประชากรแฝงในพื้นที่เพิ่มขึ้นทุกปี

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง (ระดับตัวบุคลากร)

ปัจจัยภายใน	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>๑. บุคลากรมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงสามารถทำงานได้คล่องตัว ล่วงเวลาได้</p> <p>๒. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเสมอภาคกัน</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑. บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามโครงสร้างขององค์กร มีไม่ครบทุกตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรบางตำแหน่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานไม่ตรงตามตำแหน่ง</p> <p>๓. บุคลากรมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอน</p> <p>๔. ไม่ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ</p>
ปัจจัยภายนอก	
<p style="text-align: center;">โอกาส(Opportunities)</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.</p> <p>๔. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา</p>	<p style="text-align: center;">อุปสรรค(Threats)</p> <p>๑. ความแตกต่างทางด้านความคิด ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยึดถือความคิดแบบเดิม</p> <p>๒. มีพื้นที่รับผิดชอบเยอะ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการให้บริการ</p> <p>๓. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕. มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา รวมกำหนด ตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากเห็นว่า กรอบอัตรากำลังเดิมมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่แล้ว อีกทั้งองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยยางได้แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และร้องขอให้คณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ซึ่งคาดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจะมี บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบ ต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง

และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับ บุคลากรทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจนั้น ได้กำหนดจากงานและเมื่อมีปริมาณงาน มากพอ จึงอาจพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานระบบข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ 	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานระบบข้อมูลและการประชาสัมพันธ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานระบบข้อมูลข่าวสารและการท่องเที่ยว - งานวิชาการและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานประสานงานเกษตร <p>๑.๑.๗ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานมวลชน <p>๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานระบบข้อมูลข่าวสารและการท่องเที่ยว - งานวิชาการและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานประสานงานเกษตร <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานมวลชน <p>๑.๙ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒.๒ ฝ่ายจัดเก็บรายได้และพัสดุ</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม - งานสำรวจหาข้อมูล ออกแบบ - งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานจัดทำระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ การเขียนแบบ - การวางโครงการ การจัดผัง และการควบคุมการก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม - งานสำรวจหาข้อมูล ออกแบบ - งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานจัดทำระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ การเขียนแบบ - การวางโครงการ การจัดผัง และการควบคุมการก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอนามัยแม่และเด็ก - งานสุขภาพจิต - งานสันตนาการ - งานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและบำบัดน้ำเสีย <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอนามัยแม่และเด็ก - งานสุขภาพจิต <p>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสันตนาการ - งานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและบำบัดน้ำเสีย <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม <p>๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.๓ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย มีอัตรากำลัง ดังนี้

- สำนักงานปลัด มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนท้องถิ่น ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา
- กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๘ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนท้องถิ่น ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
- กองช่าง มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๘ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนท้องถิ่น ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนท้องถิ่น ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลัง เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักการภารโรง	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	-	-	-		
ยาม	๑	๑	๑	-	-	-		
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างสำรวจชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/รอ สด.สอบคัดเลือก	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/รอ สด.สอบคัดเลือก	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ร้องขอ กลด.สอบแข่งขัน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวเขา								
ครู	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๑	๑	๑	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งกว้าง								
ครู	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม (๒)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนินดินแดง								
ครู	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-		

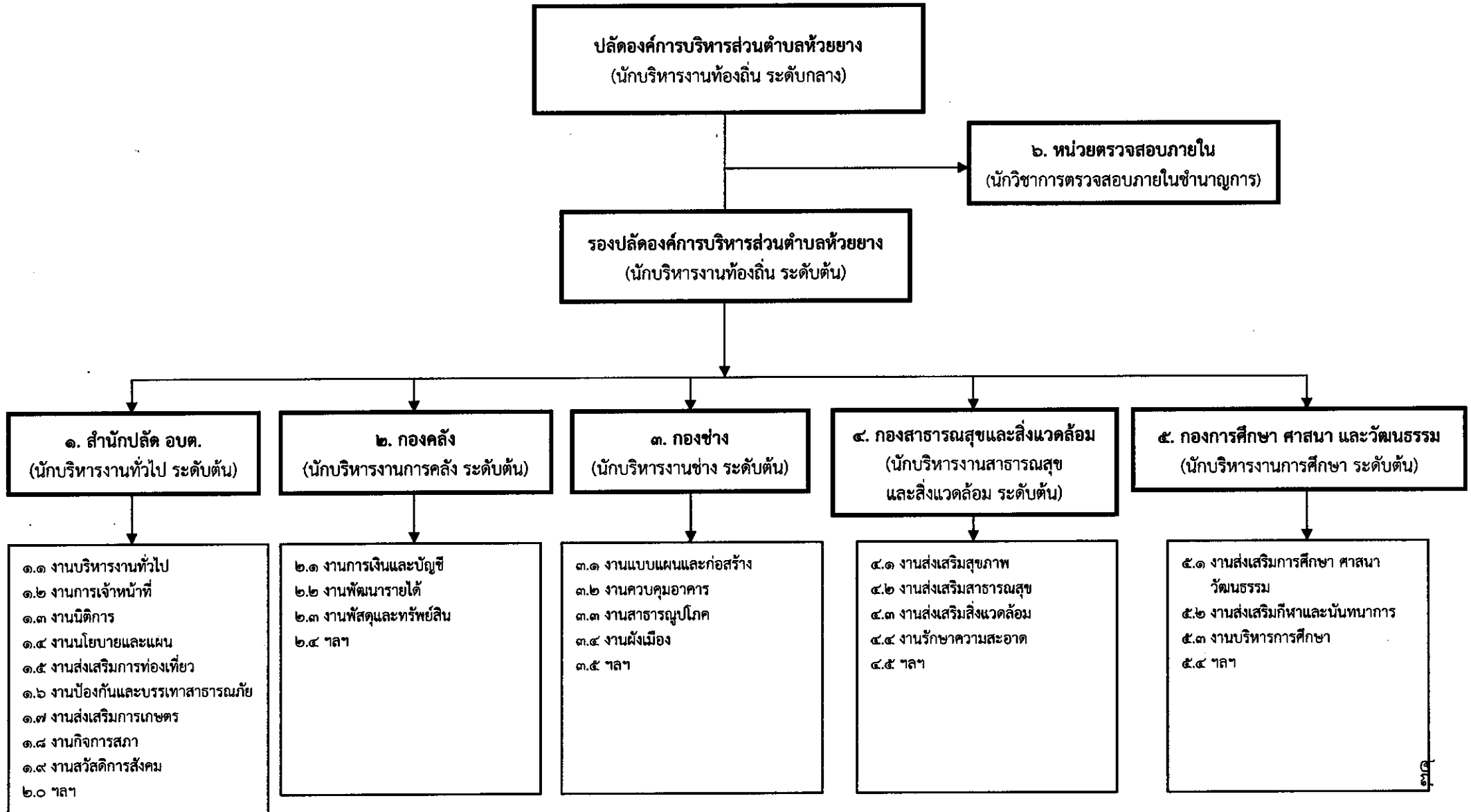
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				ค่าตอบแทนพิเศษ/5%			อัตราเงิน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ต.ค.64)	เงินเดือน (1) (1 ต.ค.64)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในจำนวนนี้ มีจำนวน			2564 (ต.ค.)/1	2565 (ต.ค.)/2	2566 (ม.ย.)/2	2564 (ต.ค.)/1	2565 (ต.ค.)/2	2566 (ม.ย.)/2				
									2564	2565	2566										
									2564	2565	2566	2564	2565	2566							
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับสูง)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	42,620	511,440	14,000	168,000	1	1	1	-	-	-	4,140	4,080	19,560	658,860	683,520	703,080	เจ้าเอกนิคม พิมพ์ภักญา
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับสูง)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	1	1	35,770	429,240	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	3,240	13,200	459,000	474,480	487,680	นางจิตรา ศรีถำเหน็ด
	สำนักปลัด																				
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	35,220	422,640	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	3,360	3,300	13,080	441,360	467,940	481,020	นางสาวอุทัยภัทร ทรัพย์มา
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	18,840	226,080	-	-	1	1	1	-	-	-	1,920	1,920	7,680	216,480	228,000	235,680	นางสาวกัทวี สว่างศรีมงคล
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	34,110	409,320	-	-	1	1	1	-	-	-	3,300	3,420	13,080	392,700	412,740	425,820	เจ้าเอกมานัส สิปาน
6	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	18,840	226,080	-	-	1	1	1	-	-	-	1,920	1,920	7,680	216,480	228,000	235,680	นายฉัตรชัย เทียนชัย
7	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	1	1	28,030	336,360	-	-	1	1	1	-	-	-	2,940	3,180	13,440	314,580	339,540	352,980	นายประสิทธิ์ มิตต์สสา
8	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	30,790	369,480	-	-	1	1	1	-	-	-	3,420	3,300	13,320	352,740	372,780	386,100	นายสุรเชษฐ์ ภายขุนทด
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	31,260	375,120	-	-	1	1	1	-	-	-	2,880	3,000	12,360	360,600	378,120	390,480	พันจ่าอากาศเอกฉัตรชัย สว่างนภ
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	15,140	181,680	-	-	1	1	1	-	-	-	1,560	1,800	7,080	173,280	183,480	190,560	เจ้าเอกวิวัฒน์ ประดิษฐ์ฉิมรินทร์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	16,080	192,960	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	7,800	186,360	192,960	200,760	นางศิริพร ไชยงค์
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,960	143,520	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	5,760	138,000	143,520	149,280	นางสาวรัชชัญญา บุญเสถียร
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	13,150	157,800	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,360	152,400	157,800	164,160	นางสาววรรณภรณ์ สุวรรณนารี
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	11,910	142,920	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	5,760	138,000	142,920	148,680	นายวรวิมล ทองมา
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	-	11,500	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	138,000	5,520	-	138,000	143,520	กำหนดเพิ่ม
16	พนักงานขับรถยนต์		1	1	9,400	112,800	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	4,560	112,800	112,800	117,360	นายชัยรัตน์ นวลมา
17	พนักงานขับรถยนต์		1	1	9,730	116,760	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	4,680	112,800	116,760	121,440	นายไพสน แดงสิงห์
18	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลตามตำบล (รถบรรทุกน้ำ)		1	1	9,780	117,360	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	4,800	112,800	117,360	122,160	นายธรรมศักดิ์ หอมชื่น
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
19	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายคณพล แสงกระจ่าง
20	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพีระพล ชูเชิด
21	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประจักษ์ นามอมญ
22	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายคมสันต์ สังข์ทอง
23	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายเอกสิทธิ์ เพ็งสว่าง
24	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวสววีศรี ทอดสนิท
25	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวทวิวิภา อรุณโรจน์
26	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมรศ สีคำ
27	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางชฎดา นุชธำอังก์
28	ยาม		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายณรงค์ศักดิ์ ทวีวรรณ
29	คนงาน		1	-	9,000	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

57	คนงาน		1	1	9,000	108,000											108,000	108,000	108,000	นายมงคล ส้วรช		
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม																					
58	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	32,450	389,400	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	3,300	13,320	449,220	434,700	448,020	นางสาวบุษกรชัย เอี่ยมสะอาด	
59	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	367,320	379,320	ว่างเดิม/ว่างขอ กส.สอบแข่งขัน	
60	ครู	ทศ.2	1	1	27,150	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางสาวณฤมล แสงเลิศ	
61	ครู	ทศ.2	1	1	26,720	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางสาวสุรียา เกียรติยศ	
62	ครู	ทศ.1	1	1	25,810	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางสาวชนิษฐา บุนนาค	
63	ครู	ทศ.1	1	1	22,830	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางสุภาวดี ทรัพย์ซ้อน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
64	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	16,080	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางรัตนวรรณ รุ่งเจริญ	
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	11,090	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางสาวกนกพร บุญสม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
66	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
67	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																					
68	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	1	1	30,220	362,640	-	-	1	1	1	-	-	-	3,300	3,420	13,080	346,020	366,060	379,140	นางสาวสุชาดา ทัพพูน	
(5)	รวม อยต.หัวข่าง		68	52	992,330	12,993,540	35,000	420,000	65	68	68	-	3	-	720,660	415,680	402,180	12,918,960	13,937,220	14,339,400		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %											เพิ่ม	0	3	0				1,937,844	2,090,583	2,150,910	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											ลด	0	0	0				14,856,804	16,027,803	16,490,310	
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		58,060,000	58,999,000	61,948,950	
(9)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		25.59	27.17	26.62	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานนโยบายและแผน	งานส่งเสริม การท่องเที่ยว	งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	งานส่งเสริม การเกษตร	งานกิจการสภา	งานสวัสดิการสังคม
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๒) - นักการภารโรง (๑) - ยาม (๑) - คนงาน (๘)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑)	- นิติกร ปก (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ชก (๑)(ว่าง)	- นักวิชาการเกษตร ชก (๑)	- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (๑)	- นักวิชาการเกษตร ชก (๑)	- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง/ชง (๑)(ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ชก (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น ต้น	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ				
จำนวน	๑	๑	-	๔	๑	-	-	๑	๗	๑๐	๒๕

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)(ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก (๑)(ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการพัสดุ ปก (๑) - เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (๑)(ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ				
ระดับ								ต้น			
จำนวน	๒	-	-	๒	๑	-	-	๑	๓	-	๙

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค	งานควบคุมอาคาร	งานผังเมือง
<ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)(ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง (๑)(ว่าง) - คนงาน (๒)(ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธา ปก (๑) - ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)(ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นายช่างสำรวจ ปง/ชง (๑)(ว่าง)

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ				
ระดับ								ต้น			
จำนวน	๒	๑	-	๑	-	-	-	๑	๔	๒	๑๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น/ว่าง)

งานส่งเสริมสุขภาพ	งานส่งเสริมสาธารณสุข	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	งานรักษาความสะอาด
	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (๑)(ว่าง)		- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - คนงานประจำรถขยะ (๒) - คนงาน (๒)

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ				
ระดับ								ต้น			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

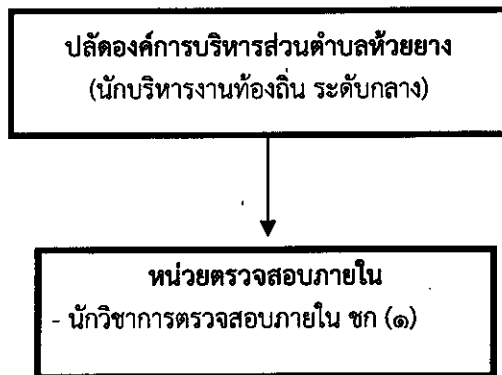
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/ว่าง)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	งานบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑)ว่าง		- ครู (๔) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)ว่าง - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๒)ว่าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภท	วิชาการ				ครูผู้ดูแลเด็ก		อำนาจการท้องถิ่น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คศ.๑	คศ.๒				
ระดับ	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คศ.๑	คศ.๒	ต้น			
จำนวน	๑	-	-	-	๒	๒	๑	๒	๒	๑๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ				
ระดับ								ต้น			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	จ.อ. นิคม ทิมพ่วงค์ษา	ร.ม.(สื่อสารการเมือง)	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	
๒	นางจิตรา ศรีกำเนิด	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๔๓๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	
๓	นางสาวอุทัยพร ทรัพย์มา	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๔๒๙,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวภัทรวดี ล้วนศรีมงคล	บ.ช.บ.(การจัดการ)	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๓,๙๖๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๕			๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๖	นายอัครชัย เขียนย้อย	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๓๓,๙๖๐	-	-	
๗	นายประสิทธิ์ มิตต์สสา	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๒๙-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๓๕๒,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๘			๒๙-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๙	พ.อ.อ. อดิสรชัย สรียานนท์	ปวช.(พลอากาศ) (เทียบเท่า ปวท.)	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๘๓,๑๒๐	-	-	
๑๐	จ.อ. อภิวัฒน์ ประดิษฐ์เวนิทร์ พนักงานจ้าง	ประกาศนียบัตรหลักสูตรนักเรียนเจ้าพนักงานจ้าง	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๘๕,๒๘๐	-	-	
๑๑	นางศิริพร ไชยงค์	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๒,๕๖๐	-	-	
๑๒	นางสาวชัชชญา บุญเสถียร	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๕๒๐	-	-	
๑๓	นางสาววรรณภรณ์ สุวรรณแก้ว	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๘๐๐	-	-	
๑๔	นายรัฐพล ทองมา	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๒,๙๒๐	-	-	
๑๕			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	(กำหนดเต็ม)
๑๖	นายชัยรัตน์ นวลมา	วท.บ(วิศวกรรมศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๗	นายไพสน แดงสิงห์	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๓๖๐	-	-	
๑๘	นายธรรมศักดิ์ หอมชื่น	ป.๕	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๑๙	นายคนุตผล แสงกระจ่าง	ปวช.(เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายพีระพล ชูเชิด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายประจักษ์ นาคมอญ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายคมสันต์ สิงห์ทอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายเอกสิทธิ์ เห่งสว่าง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	นางสาวลาวีตรี ทอดสินโท	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นางสาวหวิภิกา อรุณโรจน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นายสมรส สีคำ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นางชยุดา นุชสำอางค์	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๒๘	นายณรงค์ศักดิ์ ทวีวรรณ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๙			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวภัทราพร ชูทิพย์	บธ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒	นางสาวคุณัญญา พงษ์ศรี	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๙-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๙-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	
๓	นางจันทกัมม์ชาติไทยไธรรงค์	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๙-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๙,๕๐๐	-	-	
๔			๒๙-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕			๒๙-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖			๒๙-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๗	นางสาวเพ็ญพิชญา มุสิกานนท์	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๘	นางสาวอนงค์นาถ คณาทอง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	
๙			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๐	นางสาวสุพิชชา บินทอง	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายกิตติศักดิ์ รัตนคช	ร.บ.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒	นายจิรศักดิ์ ปันทอง	วศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๐๗,๕๘๐	-	-	
๓	นายอาตุล ชุมภูว	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	
๔			๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕			๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๖			-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นายธีระสิทธิ์ อ่างพันธ์	สด.บ.(สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	

๙	นางสาวสารวิน จินดา	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๒๕๐	-	-	-
๑๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑			๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๒	พนักงานจ้าง		๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓	นายประวิทย์ แสงเลิศ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๗,๗๖๐	-	-	
๔	นายอนุชา รุ่งเรือง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕	นายเกียรติศักดิ์ เกตุแก้ว	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖	นายสรวิทย์ ทอดสนิท	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗	นายมงคล สิวราย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวนุชจรรย์ เอี่ยมสะอาด	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๓๕๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒			๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓	นางสาวนุชแสง แสงเลิศ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	ศษ.๒	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	ศษ.๒	๓๓๕,๒๘๐	๕๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวสุริยา เกียรติยศ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครู	ศษ.๒	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครู	ศษ.๒	๓๓๐,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	-	
๕	นางสาวชนิษฐา นุชบา	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	ศษ.๑	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	ศษ.๑	๓๑๕,๓๒๐	-	-	
๖	นางสุภาวดี ทรัพย์ซ้อน	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	ศษ.๑	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	ศษ.๑	๒๘๑,๑๖๐	-	-	
๗	พนักงานจ้าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๘	นางสาวกนกพร บุญสม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๐๘๐	-	-	
๙			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวสุชาดา เต็มขุน	บธ.ม.(การเงินเชิงนวัตกรรม)	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๖๔,๕๘๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง การติดต่อทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น รวมถึงการให้บริการ WIFI และระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางข้างต้นนั้น อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ โดยในลำดับแรก จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การเขียนหนังสือราชการ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และการพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประชาชน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ ดังนี้

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย