



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหี้ยว
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
- แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
- รายงานการประชุม	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรีในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจ งานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หวายเหนียว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหวายเหนียว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหวายเหนียวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหวายเหนียวอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนด ตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า มีลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และ ในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมี ข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ ไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบจำนวนมาก แต่ความต้องการของประชาชนมีอีกเป็นจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนและอื่นๆ ภายในชุมชนหมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้า ระบบน้ำประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงพื้นที่ตามแผนที่กำหนดไว้ จึงนำสภาพปัญหาและความต้องการที่เคยเสนอมา และดำเนินการจัดทำประชาคมเสนอปัญหาความต้องการบรรจุเข้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขในปีต่อไป

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไปได้เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดคนงาน ทำให้คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับเกิดปัญหาภัยแล้งภาคการเกษตรต้องหยุดการผลิต หรือต้องปลูกพืชทดแทนที่ใช้น้ำน้อย พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างเพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมอาชีพต่างๆ ทำให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมาและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควรขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการไม่เพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้มีการส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ โดยจัดโครงการเดินรณรงค์ป้องกันปัญหาเสพติดในวันยาเสพติดโลก โครงการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟู เพื่อให้มีโอกาสกลับคืนสู่สังคมเป็นพลังที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคตได้

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

รัฐบาลได้กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ทัวถึง และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากมาย รวมถึงปัญหาภัยแล้งที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจำนวนมากครอบคลุมทุกพื้นที่ และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือได้ดำเนินโครงการขุดลอกคลองระบายน้ำ กำจัดวัชพืช ซึ่งก็แก้ไขปัญหได้ในระดับหนึ่ง

ความต้องการของประชาชน

๔.๖ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขยายเขตพื้นที่บริการไฟฟ้าสาธารณะ
- การก่อสร้าง ปรับปรุงก่อสร้างถนน สะพาน
- ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- ระบบประปาที่สะอาด และเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค

๔.๗ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ การพัฒนาองค์ความรู้
- จัดหาแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- สนับสนุนด้านสินค้าเกษตร และส่งเสริมอาชีพ

๔.๘ ความต้องการด้านสังคม

- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ แหล่งให้ข้อมูลข่าวสารความรู้
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบให้ต่อเนื่อง
- สนับสนุนการกีฬาในระดับหมู่บ้าน
- ให้การสงเคราะห์คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้

๔.๙ ความต้องการด้านการเมืองบริหาร

- จัดการฝึกอบรม พัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอ
- ก่อสร้างที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใหม่
- พัฒนาส่วนราชการต่างๆ ให้มีขีดความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑๐ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปลูกต้นไม้สองข้างทาง เพิ่มพื้นที่สีเขียว
- สำรวจพื้นที่ที่ถูกบุกรุก สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- จัดหาพื้นที่ในการจัดเก็บและทำลายขยะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวน

สาธารณะ

- ๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
- ๓) การส่งเสริมการฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“มีเศรษฐกิจดี ชุมชนเข้มแข็ง ความรู้ทันสมัย ใฝ่ใจสุขภาพ การคมนาคม สะดวกปลอดภัย”

๑.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาอบต.ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ของ อบต. ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เป็นการพัฒนาการคมนาคมและการขนส่งเชื่อมโยงกับรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมสนับสนุนและบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- เป็นการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ และการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวที่อยู่ในตำบล เพื่อให้ประชาชนมีรายได้จากอาชีพเสริม และแหล่งท่องเที่ยวในชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

เพื่อให้ประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการดำเนินการดังนี้

- การพัฒนาสังคมและสังคมสงเคราะห์
- การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาและส่งเสริมการสาธารณสุข
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- การรักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีการบริหารจัดการทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการ

- การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการขยะมูลฝอย
- การส่งเสริมลดการใช้พลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี

- การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี วันสำคัญ
- การส่งเสริม อนุรักษ์โบราณวัตถุและพิพิธภัณฑสถานพื้นบ้าน
- การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

เพื่อเป็นการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์กรมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน โดย

- การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- การปรับปรุง พัฒนาสถานที่ พัสตและทรัพย์สินสำหรับการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกในการทำงาน
- การส่งเสริมการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- การส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ การเกษตร และการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การศึกษา การสาธารณสุข และยาเสพติด
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๔. การพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ

๖. ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ลดการใช้พลังงานเชื้อเพลิง และการจัดการขยะมูลฝอย

๑.๓ เป้าประสงค์โดยรวม

๑. ประชาชนมีรายได้จากอาชีพเสริม และการเกษตรในชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ประชาชนในพื้นที่ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน
๓. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้มาตรฐาน ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนา องค์กรมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆได้รับการสืบสานให้คงอยู่สืบไป
๕. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

๑.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขต อบต.มีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๒) ในเขต อบต.มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๘๕ และศิลปวัฒนธรรมยังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขต อบต.ร้อยละ ๘๕ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๕
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขต อบต.ร้อยละ ๗๐ มีความน่าอยู่ สงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของ อบต.มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๗๐
- ๙) การบริการจัดการของ อบต. มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๗๐

๑.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๑.๖ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและภัยแล้ง
- ๒) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ

๓) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๕) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชนและรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง

๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๗) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๘) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๙) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๐) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๑๑) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๑.๘ แผนงาน

(๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

(๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

(๓) แผนงานการศึกษา

(๔) แผนงานสาธารณสุข

(๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน

(๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

(๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

(๑๐) แผนงานการเกษตร

(๑๑) แผนงานงบกลาง

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

การประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่นโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการ กำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis

ปัจจัยภายในที่ใช้ประกอบการพิจารณา

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ
- ระบบฐานข้อมูล
- การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความช่วยเหลือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี มีความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ

จุดแข็งของการพัฒนา

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความตั้งใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล
๔. พนักงานมีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่
๕. กระตุ้นให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นและเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๖. มีการจัดทำเวทีประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๗. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ

จุดอ่อนของการพัฒนา

๑. เนื่องจากเป็นระบบราชการ ทำให้บางครั้งขาดความคล่องตัวในการบริหารงานและมีข้อจำกัดในความคิดสร้างสรรค์
๒. ขาดระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยครอบคลุมและเที่ยงตรงสำหรับใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ ตลอดจนใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศสมัยใหม่บริการข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. บุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคนิควิชาการใหม่ๆ
๔. ประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาระเบียบ ข้อกฎหมายที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน
๕. การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกระดับชั้น ประกอบกับการพัฒนาทัศนคติ อุดมการณ์ จริยธรรม และพฤติกรรมของพนักงานและพนักงานจ้าง ยังขาดความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
๖. ประชาชนให้ความสำคัญการร่วมประชุมจัดทำแผนน้อย
๗. งบประมาณไม่เพียงพอกับการบริหารงานและยังไม่สามารถปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้
๘. เครื่องมือเครื่องใช้บางอย่างชำรุดเสียหายง่ายทำให้การทำงานล่าช้า
๙. การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในยังขาดประสิทธิภาพ
๑๐. ระบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ แก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๑๑. ความซ้ำซ้อนของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอกที่ใช้ประกอบการพิจารณา

- ด้านการเมือง
- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- ด้านสังคม นโยบายรัฐบาล กฎหมาย ระเบียบ และด้านเทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาสของการพัฒนา (Opportunity = O)

เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อท้องถิ่น ทั้งในส่วนของความเสียหายและประโยชน์ที่อาจได้รับ

โอกาสของการพัฒนา

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ รองรับการทำงานของท้องถิ่น
๒. มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน
๔. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับประเทศ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น
๕. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดกิจกรรมสำคัญ สามารถระดมความร่วมมือจากหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และชุมชนได้

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Treat = T)

เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

อุปสรรคของการพัฒนา

๑. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการ เช่น พ.ร.บ. กระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. การบริหารงานของรัฐบาล ขาดความต่อเนื่องในการบริหารประเทศ
๓. การเมืองเข้ามามีบทบาทแทรกแซงในการบริหารงานท้องถิ่น
๔. ปัญหาราคาน้ำมันแพง
๕. ราคาสินค้ามีการปรับตัวสูงขึ้น แต่ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๖. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอ
๗. ปัญหาทางการเมืองทำให้ประชาชนเกิดความแตกแยก
๘. ประชาชนยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ เนื่องจากยังขาดความเข้าใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย และข้อปฏิบัติต่างๆ
๙. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและก้าวไปอย่างรวดเร็วของประเทศ ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถปรับตัวตามได้ทัน เนื่องจากติดขัดต่อระเบียบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติและงบประมาณ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ การกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การจัดเก็บขยะมูลฝอย และการป้องกันฟาร์มเลี้ยงสุกรปล่อยน้ำเสียมาสู่คลองและไร่นาประชาชน
- (๓) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบลห้วยเหนียว เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
- (๕) การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสร้างลานกีฬา ด้านยาเสพติด และการมอบทุนสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ

๖.๒ การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลงานเข้าพรรษา งานลอยกระทง เป็นต้น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) กำหนดให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. พนักงานน้อยกว่ากับงานภารกิจที่เพิ่มขึ้น 3. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐานตำบลด้านต่างๆ ข้อมูลสถิติ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐานตำบลด้านต่างๆ ข้อมูลสถิติ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน งานบัญชี - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างวางระบายน้ำและระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน งานบัญชี - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างวางระบายน้ำและระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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 - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - ควบคุมดูแลรักษาความสะอาดเขตทาง, เขตคลอง และพื้นที่อื่นๆ - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<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 - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - ควบคุมดูแลรักษาความสะอาดเขตทาง, เขตคลอง และพื้นที่อื่นๆ - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑) - งานบริหารงานทั่วไป ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเจ้าหน้าที่ ๓. นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก/ชก	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕. นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานธุรการ ๖. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ๘. คนงาน	-	-	๖	-	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง (๑๔) - งานบริหารการคลัง ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- งานการเงินและบัญชี ๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ ชง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑๓. เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ ชง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕. คนงาน	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕) - งานบริหารงานช่าง ๑๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๑๗. วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ ชก	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
- งานสาธารณูปโภค ๑๘. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ ชง	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
- งานก่อสร้าง ๑๙. นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ ชง	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐. คนงานทั่วไป	-	-	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) ๒๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ ชก	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	-	-	๒๓	๔	๒๗	๒๗	๒๗	+๔	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	๒๒,๐๕๐,๐๐๐ บาท	(ไม่รวมเงินอุดหนุน)	๑๖,๑๗๐,๐๐๐ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๘,๕๓๘,๐๖๐ บาท	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๘,๕๓๘,๐๖๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๗๒	คิดเป็นร้อยละ	๕๒.๘๐

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๔๖,๕๖๐
๒.	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๒๖,๐๘๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๗,๕๖๐	๓๑๙,๙๒๐	๓๓๒,๗๖๐	๒๔,๖๔๐
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๙๐๐๐(๖ คน)
๙.	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๑,๕๕๐
๑๐.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๙,๕๘๐
๑๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๒๖,๑๒๐
๑๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๐,๐๔๐
๑๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๔,๔๖๐
๑๕.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๖.	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐		๓๔,๑๑๐
๑๗.	วิศวกรโยธา	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
๑๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		กำหนดเพิ่ม
๑๙.	นายช่างโยธา	-	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		กำหนดเพิ่ม
๒๐.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		๙,๐๐๐(๒ คน)
๒๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐		๑๖,๒๒๐
(๕)	รวม		๒๓	๒๓	๕,๖๖๒,๓๒๐	๒๙๔,๐๐๐							๑,๔๖๘,๐๘๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๐,๒๔๐	๗,๔๒๔,๔๐๐	๗,๖๓๑,๔๐๐	๗,๘๔๑,๖๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๑๓,๖๖๐	๑,๑๔๔,๗๑๐	๑,๑๗๖,๒๔๖		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๕๓๘,๐๖๐	๘,๗๗๖,๑๑๐	๙,๐๑๗,๘๘๖		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘,๗๒	๓๗,๙๐	๓๗,๐๙		

หมายเหตุ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ = ๒๒,๐๕๐,๐๐๐.- บาท เป็นฐานในการคำนวณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๒๒,๐๕๐,๐๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๕๓๘,๐๖๐.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๒๓,๑๕๒,๕๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๒๔,๓๑๐,๑๒๕.- บาท

(ลงชื่อ).....

(นางพรทิพย์ ปริบุญณนะ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ไม่รวมเงินอุดหนุน)

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

คิดเป็นร้อยละ

๑๖,๑๗๐,๐๐๐.- บาท

๘,๕๓๘,๐๖๐.- บาท

๕๒.๘๐

(ลงชื่อ).....

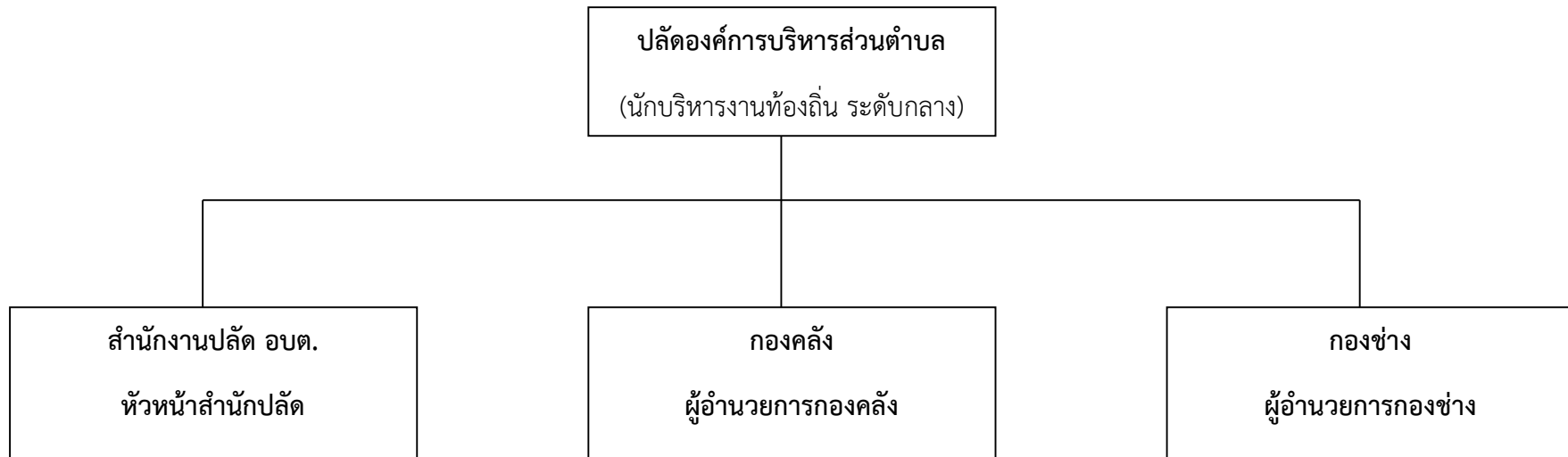
(นางสาวฉัตรปวีณ์ ปรีชาไกรพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

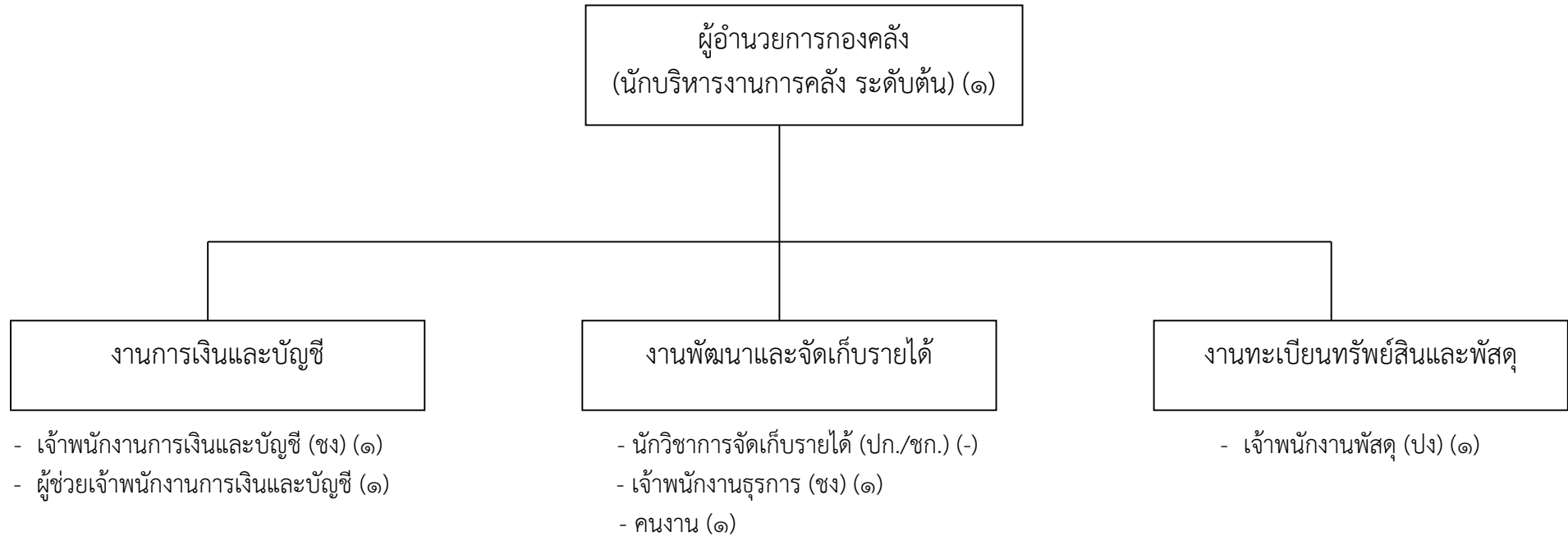


- ๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๒. งานนโยบายและแผน
- ๓. งานการเจ้าหน้าที่
- ๔. งานสวัสดิการสังคม

- ๑. งานการเงินและบัญชี
- ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

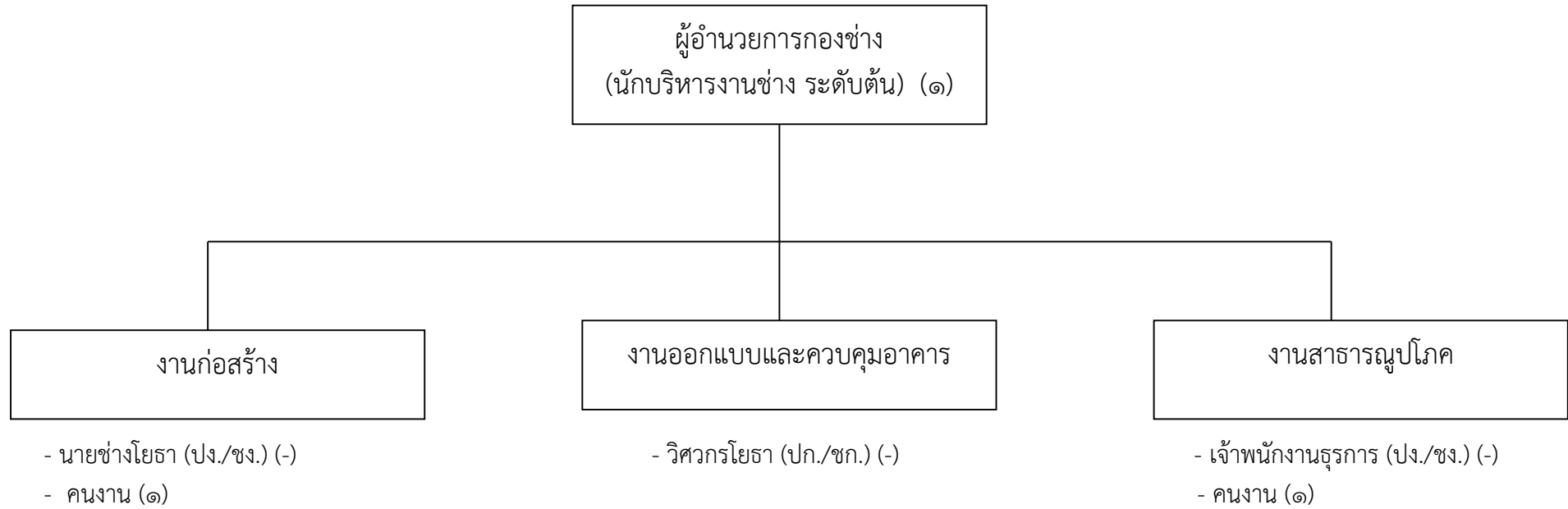
- ๑. งานก่อสร้างและผังเมือง
- ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓. งานประสานสาธารณูปโภค

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๒	๖
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง	-	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๓
ว่าง	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง	-	-	๓

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าเดิม				กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๑.	นางสาวฉัตรวิมล ปรีชาไกรพัฒน์	ป.โท	๐๒๓๐๐๑๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๐๒๓๐๐๑๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒.	สำนักปลัด อบต.(๑๑) นายสมทรง จันทร์จงปราณี	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๑๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓.	นางสาวศิริพันธุ์ ยอดประทุม	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๒๓๐๑๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๔.	นายนำชัย เนียมปูน	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๓๑๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๐๒๓๐๑๓๑๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕.	นางเสาวลักษณ์ ยอดสกุล	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๓๑๐๔๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๐๒๓๐๑๓๑๐๔๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๖.	นางสาวเบญจมา อ่วมสุวรรณ	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๐๒๓๐๑๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนุชจรี ขำดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๖๘๐
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป นางประภา วชิรนามากุล	ม.๖	-	คนงาน			-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙.	นางสาวปราณี จุนสี	ม.๖	-	คนงาน			-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐.	นายภาสกร คำเอก	ม.๓	-	คนงาน			-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑.	นายพยอม อ่อนน้อม	ป.๖	-	คนงาน			-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒.	นายศักดิ์ดา โรจน์พวง	ป.๖	-	คนงาน			-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓.	นายณัฐวัตร จินจันทร์	ม.๓	-	คนงาน			-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔.	กองคลัง(๐๔) นางพรทิพย์ ปรีบุญณะ	ป.ตรี	๐๒๓๐๔๒๑๐๒๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๔๒๑๐๒๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๕.	-	-	-	-	-	-	๐๒๓๐๔๓๒๐๓๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก/ ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล		กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๑๖.	นางสาวปวีณา อธิภักดิ์	ปวส.	๐๒๓๐๔๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๒๓๐๔๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๑๗.	นางสาวธนัชพร พิกุลทอง	ปวส.	๐๒๓๐๔๔๒๐๑๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๐๒๓๐๔๔๒๐๑๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๘.	นายนันท์วัฒน์ ยี่ทอง	ป.ตรี	๐๒๓๐๔๔๒๐๓๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๐๒๓๐๔๔๒๐๓๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๑๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นภัสรณ์ อัมรัตน์ธีรกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๖,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๘๐๐
๒๐.	กองคลัง พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวนฤมล สมรูป	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑.	กองช่าง(๑๕) นายวิโรจน์ ศรีสุวัฒน์ไทย์	ป.ตรี	๐๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๒.	-	-	-	-	-	-	๐๒๓๐๕๓๗๐๑๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๓.	-	-	-	-	-	-	๐๒๓๐๕๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๔.	-	-	-	-	-	-	๐๒๓๐๕๔๗๐๑๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๕.	พนักงานจ้างทั่วไป นายฤทธิพงษ์ สมจิต	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖.	นายเมธา ธนสมบูรณ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นางสาวปนัดดา เสลาคุณ	ป.ตรี	๐๒๓๑๒๓๒๐๕๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๐๒๓๑๒๓๒๐๕๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หวายเหนียว นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหวายเหนียวได้ตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาลจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหวายเหนียว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล มีการใช้เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หวายเหนียวต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หวายเหนียว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย
