**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

**อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว**

------------------------------------------

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 ๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

 ๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ 8/2566
เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2566 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จึงได้จัดทำ
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

 **๒.๑** **วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

 ๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

 ๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

 ๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

 ๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 ๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

**3.** **กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

 **กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

 **3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

 **3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



 เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระ

ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

9.1 เงินเดือน

9.2 เงินประจำตำแหน่ง

9.3 เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

9.4 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.),เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.),เงินเพิ่มสําหรับตําแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.), เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการมีคนครอง | 1เดือน | 30,220 | - | - | 1,120 | 1,110 | 1,110 | - | - | - |
|  12เดือน | 362,640 | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 362,640 | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |
| วิชาการ(ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 9,740 | - | - | 10,250-9,740=51049,480-47,990=1490(510+1490)/2 = 1000 | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 49,480 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 29,610 | - | - | - |
|  12เดือน | 355,320 | - | - | 1,000 x 12 = 12,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 |

1. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง(มีเงินตำแหน่ง) | ต่อเดือน | 43,300 | 7,000 | 7,000 | 1,630 | 1,630 | 1,640 | - | - | - |
|  12เดือน | 519,600 | 84,000 | 84,000 | 19,560 | 19,560 | 19,680 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 687,600 | 19,560 | 19,560 | 19,680 | 707,160 | 726,720 | 746,400 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)****(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง(ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 22,700 | 7,000 | 7,000 | 23,830-22,700=1,13068,640-66,490=2,150(1,130+2,150)/2 = 1,640 | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 68,640 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 45670 | - | - | - |
|  12เดือน | 548,040 | 84,000 | 84,000 | 1,640 x 12 = 19,680 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 716,040 | 19,680 | 19,680 | 19,680 | 735,720 | 755,400 | 775,080 |

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 – 3 โดยใช้

หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

 5.ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการ

คำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน(1) | เงินตำแหน่ง(2) | เงินตอบแทนอื่น(3) | เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | ค่าใช่จ่ายรวม |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....(ป.ตรี)   | 1เดือน | 15,000 | - | - | 600 | 630 | 650 | - | - | - |
|  12เดือน | 180,000 | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 180000 | 7200 | 7560 | 7800 | 187200 | 197760 | 202560 |
| รายการ | รวม | เงินเดือน(1) | เงินตำแหน่ง(2) | เงินตอบแทนอื่น(3) | เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | ค่าใช่จ่ายรวม |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....(ปวส.)  | 1เดือน | 11,500 | - | - | 460 | 480 | 500 | - | - | - |
|  12เดือน | 138,000 | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 138,000 | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน(1) | เงินตำแหน่ง(2) | เงินตอบแทนอื่น(3) | เงินเพิ่มขึ้น  | ค่าใช่จ่ายรวม |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| พนักงานจ้างทั่วไป   | 1เดือน | 9,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
|  12เดือน | 108,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 108,000 | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยโจด จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน(1) | รัฐจัดสรร | อบต.จ่าย | เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | ค่าใช่จ่ายรวม |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| นาง กผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  | 1เดือน | 14,850 | 9,400 | 5,450 | 600 | 620 | 650 | - | - | - |
|  12เดือน | - | - | 65,400 | 7,200 | 7,440 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 65,400 | 7,200 | 7,440 | 7,800 | 72,600 | 80,040 | 87,840 |

1. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
		ห้วยโจด
		- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

 **กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยโจด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน
การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยโจด (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

* + - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
		เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
		- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกษม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ปริมาณคนที่มใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
		2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
		3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
		4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
		5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด โดยรวม
		6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
		7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

##  3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖7 – ๒๕๖9

 3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

 3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

 3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

 3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

 3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

 3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| เมษายน 2566 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง |  |

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| พฤษภาคม 2566 | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน  | อบต.ท่าเกษมอบต.โนนหมากเค็งอบต.วัฒนานคร |
| มิถุนายน – กรกฎาคม 2566 | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| สิงหาคม 2566 | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา | เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว |
| กันยายน 2566 | ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66 |
| 1 ตุลาคม 2566 | แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้ | อบต.ห้วยโจด ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี พ.ศ. 2567 -2569  |

**4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่**

 จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี พ.ศ. 2567 – 2569
แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไมทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

4.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกําลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกําจัดขยะมูลฝอย

- การบํารุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดลอม

- การสร้างจิตสํานึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา

- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

- การให้ความชวยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

 **การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดใช้หลักบันได
8 ขั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

**แบบบันได 8 ขั้น**

 **บันไดขั้นที่ 1 การวางแผนงาน**

 **องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖7 – ๒๕๖9 ซึ่งประกอบด้วย

 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

 3. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณกรรมการ

 4. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

 5. ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

 7. หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ/เลขานุการ

 8. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ข่วยเลขานุการ

 **คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

 1. วิเคราะห์ภารกิจ อํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจให้แก่องคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

 2. กําหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

 3. กําหนดตําแหน่งในสายงานต่างๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

 ๔. กําหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกําหนดความจําเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคํานึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจ้าง

 ๕. กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจ้าง จํานวนตําแหนงให้เหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

 ๖. จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

 ๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจําและพนักงานจ้างทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

 **บันไดขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก**

 แนวทางการพัฒนา

 1.1 การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

 1.2 การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ**

 2.1 การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

-ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุข สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

-สนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

-ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาสังคมการสงเคราะห์ และพัฒนา

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สตรี เด็ก เยาวชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

 -ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและภูมิคุ้มกันของหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

 2.2 การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

แนวทางการพัฒนา

-พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนมีรายได้มั่นคง

 2.3 การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

-จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ,สถานที่ท่องเที่ยว,สนาม

กีฬา,สถานที่พักผ่อน,สวนสาธารณะ

 -ส่งเสริมให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่สะดวกและเพียงพอ

 2.4 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

-พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้

ทันสมัย เพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

 -ส่งเสริมการเรียนการสอน พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

 -ส่งเสริมทำนุบำรุง ฟื้นฟูศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถานที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

 -ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬาให้เพียงพอ แก่เด็กและเยาวชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตร**

 3.1 การพัฒนาด้านการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

-ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองรับการเป็น

แหล่งพืชพลังงานทดแทน

 -ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรการแปรรูป การพัฒนาคุณภาพ การเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรทฤษฎีใหม่ และส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร

 3.2 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

 -พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ/แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี

 -การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

 -ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า อนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ**

 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

-ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว สนับสนุนให้เครือข่ายภาคประชาชนเข้ามามีส่วน

ร่วมในการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

 -พัฒนาฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตของชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการการบริหารจัดการ**

แนวทางการพัฒนา

-ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากร เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ

ดูแลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานบริหารและควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

 -ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีความทันสมัย นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

 -รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชน ตื่นตัวถึงความสำคัญของระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นโดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 **บันไดขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** **ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก** | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ- นักจัดการงานจ่าง- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา/ผช.นายช่างไฟฟ้า- จพง.ธุรการ กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** **ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ** | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่   | - ปลัด อบต. –รองปลัด อบต.-นักวิชาการสาธารณสุข- พนักงานผู้ช่วยเหลือ จนท.- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) - คนงานประจำรถขยะ  |
| - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา  | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- ผอ.กองการศึกษา- นักวิชาการศึกษา- ครู /ผช.ครู/ ผดด |
| - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- นักพัฒนาชุมชน- ผช.นักพัฒนาชุมชน |
| - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง - นักจัดการงานช่าง- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา/ผช.นายช่างไฟฟ้า- จพง.ธุรการ กองช่าง- จพง.ป้องกันฯ-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3****ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตร** | - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร  | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- ผช.นักพัฒนาชุมชน |
| - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ- นายช่างโยธา- จพง.ธุรการ กองช่าง- ผช.นายช่างโยธา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4****ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ** | -พัฒนาฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตของชุมชนประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว สนับสนุนให้เครือข่ายภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว  | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- ผช.นักพัฒนาชุมชน- จพง.ธุรการ (สำนักปลัด) |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4** **ด้านการการบริหารจัดการ** | - ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากร เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับดูแลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน  | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร- นักทรัพยากรบุคคล |
| - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้  | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.- ผอ.กองคลัง- นักวิชาการเงินฯ- นักวิชาการตรวจสอบภายใน- จพง.พัสดุ- จพง.จัดเก็บรายได้- จพง.การเงิน- ผช.จพง.พัสดุ- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ |
| - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

 **บันไดขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกําหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

 **บันไดขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

 หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านการเงินและบัญชี ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

 **บันไดขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ดังนี้

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง 2567 – 2569

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้ มีจำนวน 1 ราย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน 1 ตุลาคม 2569 ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และ ข้อ 2 ได้ 120 วัน)

3. หากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และ 2 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

**บันไดขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

 การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนด ดังนี้
* กลุ่มงานสนับสนุน
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

 **บันไดขั้นที่ 8 คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

 การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

1. **ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
	1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
	2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
	3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
	4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
	5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
	6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))
 | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**  |
| 1. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
	1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
	2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
	3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
	4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
	5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา 16(2))
	6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
	7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))
 | ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 2 ส่วนราชการ คือ **สำนักปลัด**  |
| 1. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
	1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)**)**
	2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)
	3. การผังเมือง (มาตรา 68(13))
	4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
	5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
	6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))
 | ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** |
| 1. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
	1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)
	2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
	3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
	4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
	5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
	6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
	7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
	8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))
 | ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ **กองคลัง และสำนักปลัด อยูในงานสวัสดิการสังคมพัฒนาชุมชน** |
| 1. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
	1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา 67(7))
	2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
	3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))
 | ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด**  |
| 1. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
	1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)
	2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
	3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
	4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))
 | ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
| 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
	1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
	2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
	3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
	4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
	5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))
 | ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน** |

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดดำเนินการ ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ** |
| ภารกิจหลัก1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการสาธารณสุข
3. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 | 1. กองช่าง
2. สำนักปลัด
3. สำนักปลัด
 |
| **ภารกิจรอง**1. การส่งเสริมการศึกษา
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษา

ความสงบเรียบร้อย1. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 | 1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. สำนักปลัด
3. สำนักปลัด
4. กองคลัง
5. สำนักปลัด
6. ทุกส่วนราชการ
7. สำนักปลัด
8. สำนักปลัด
 |

 **7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

 **วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน  |
| โอกาส O1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบ  |
| โอกาส O1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ |

**สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะ

ตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต** |
| **สำนักปลัด** 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 งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี  | สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฎิบัติงานดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข | - ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน 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 รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มียังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ โดยกองคลังต้องจัดทำและตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณของทุกสำนัก กองประกอบกับต้องจัดทำงบการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต โดยกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังกล่าว ในปี 2567 ดังนี้ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี |
| **กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งาน ผู้ปฏิบัติงานสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเพื่อปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างโดยในปี 2567 กำหนดเพิ่ม นักจัดการงานช่าง |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา 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 งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งาน ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  | หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ใช้วิธีการขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี |

**8.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 **8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างเดิม อบต.ห้วยโจด  | โครงสร้างใหม่ อบต.ห้วยโจด  | หมายเหตุ |
| **1. สำนักปลัด อบต.**1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานพัฒนาชุมชน1.3 งานการเจ้าหน้าที่1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน1.5 งานนิติการ 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.7 งานกิจการประปา1.8 งานบริหารงานสาธารณสุข | **1. สำนักปลัด อบต.**1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานพัฒนาชุมชน1.3 งานการเจ้าหน้าที่1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน1.5 งานนิติการ 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.7 งานกิจการประปา1.8 งานบริหารงานสาธารณสุข |  |
| **2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน  | **2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน |  |
| **3. กองช่าง**3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.3 งานสาธารณูปโภค3.4 งานควบคุมอาคาร | **3. กองช่าง**3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.3 งานสาธารณูปโภค3.4 งานควบคุมอาคาร |  |
| **4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม 4.3 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | **4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม4.3 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ4.4 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  |  |
| **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** **-** งานตรวจสอบภายใน | **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** **-** งานตรวจสอบภายใน |  |

 **8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยโจด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | เพิ่ม / ลด | หมายเหตุ |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |  นายราเชน ขันตรีจิตร์ |
| รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  นายปิยวัฒน์ สาโท |
| **สำนักปลัด อบต. (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) |  1 | 1 | 1 | 1 |  - | - | - | นายศานติ วงษ์สอาด |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก. | 1 | 1 |  1 | 1  | -  | - | - | นางสาวเยาวลักษณ์  อภิญญาณานันท์ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. | 1 | 1 |  1 |  1 | -  | - | - | นายณัฐพล คณิตบุญ |
| นิติกร ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางสาวรจนา แสงทวี |
| นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่างเดิม)ขอใช้บัญชี กสถ. |
| เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | 1 | 1  |  1 |  1 | -  | - | - | นางสาวณัชชา  ณัฐภัคศุภิดา |
|  เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. | 1 | 1 | 1  | 1  | -  | - | - | นางสาวพรชิตา แก้วม่วง |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายประดิษฐ ฤทธิ์มนตรี(ว่างให้ยุบเลิก) |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นายศราวุฒิ กุลนาค |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นายเกียงสิทธิ์ แจ้งเวหา |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นายวินัย หวังอาษา |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นายมานะ ดีไทร |
| พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 1.นายสนิท กุลศิริ2.นายจักรกฤษณ์ นิลศิริ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | -  | - | - | 1.นายภานุวัฒน์ พลเจริญ2.นายอาทิตย์ พูลสวัสดิ์ |
| คนงานประจำรถขยะ | 3 | 3 | 3 | 3 | -  | - | - | 1.นายสมาน อู่สุวรรณ2.นายสมัย อู่สุวรรณ3.นายวินัย ประกอบผล |
| แม่บ้าน | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นางจำลอง บุตรศรี |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นายสุรกิจ เพ็ชรสุริยา |
| **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 |  1 |  1 |  1 | -  | - | - | (ว่างเดิม)รายงาน กสถ. |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.  |  1 | 1 |  1 | 1  | -  | - | - | นางสาวพุทธรักษา  จำนงค์จิตร์ |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.  |  1 | 1  | 1  | 1  | -  | - | - | นายเฉลิมพล ภัคคะธารา |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.  |  1 | 1 |  1 |  1 | -  | - | - | นางสาวญาณ์นิษฐา  สุขศิริปัญโญ |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นางวิไลลักษณ์  จันทร์ภูวงศ์(ว่างให้ยุบเลิก) |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 |  1 |  1 | -  | - | - | นางสาวพัชรี พุ่มบัว |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่างเดิม) |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) |
| **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) |  1 | 1 |  1 |  1 | -  | - | - | นายชวลิต แก้วก่า |
| นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) |
| นายช่างโยธา ชง. |  1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นายกุศล คนฉลาด |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง. |  1 | 1 |  1 |  1 | -  | - | - | นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญณะอินทร์ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายจิรวัส ลา |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายปรีชา ดากุล |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายกฤษฎา จันทร์ภักดี |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1  | 1  | 1 | 1 | -  | - | - | (ว่างเดิม) |
| นักวิชาการศึกษา ปก. | 1 | 1 | 1  | 1 | - |  - | - | นางสาวกษมา อุดทา |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยโจด** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) |
| ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางอนงค์ ศรีชาญชัย |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  | . |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | 1 | 1 | 1  | 1 | -  | - | - | นางปวีณา พาวงษ์ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางสาวเพ็ญนภา นามแย้ม |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางรัตน์ ศรีตะวัน |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยาง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) |
| ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางบุญส่ง ปุ้ยนอก |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางสาวสุภาภรณ์ ศรีชาญชัย |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางสาวพิมพา คนหลัก |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อนางชิง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) |
| ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางวชิรา พันธะกุล |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  | . |  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | นางสาวโสมนัส วรรณศรี |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นางสาวดวงใจ ชมดอน |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่างเดิม)ขอใช้บัญชี กสถ. |
| **รวม** | **54** | **54** | **54** | **54** | **-** | **-** | **-** |  |

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม / ลด** | **ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (4)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินประจำ****ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 597,960 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 20,280 | 20,520 | 20,760 | 768,240 | 806,760 | 827,520 |  |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 1 | 1 | 468,960 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 14,160 | 15,480 | 16,080 | 525,120 | 540,600 | 556,680 |  |
|  | **สำนักปลัด อบต. (01)** |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 510,960 | 525,120 | 540,600 |  |
| 4 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | 1 | 1 | 303,240 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 10,080 | 10,560 | 312,960 | 323,040 | 333,600 |  |
| 5 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 1 | 1 | 318,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,200 | 10,800 | 10,560 | 328,200 | 339,000 | 349,560 |  |
| 6 | นิติกร | ชก. | 1 | 1 | 462,240 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 15,240 | 15,720 | 517,560 | 532,800 | 548,520 |  |
| 7 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | (ว่างเดิม)ขอใช้บัญชี กสถ. |
| 8 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 1 | 1 | 285,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,920 | 11,160 | 11,040 | 296,760 | 307,920 | 318,960 |  |
| 9 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | 1 | 1 | 168,360 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,840 | 6,960 | 174,840 | 181,680 | 188,640 |  |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |
| 10 | นักพัฒนาชุมชน | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่างให้ยุบเลิกได้รับเงินอุดหนุนจากรม |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 11 | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | 1 | 1 | 196,560 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,920 | 8,280 | 8,520 | 204,480 | 212,760 | 221,280 |  |
| 12 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | - | 1 | 1 | 112,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 |  |
| 13 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | - | 1 | 1 | 112,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 |  |
| 14 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 112,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 |  |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม / ลด** | **ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (4)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินประจำ****ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 15 | พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) | - | 1 | 1 | 124,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,040 | 5,280 | 5,400 | 129,480 | 134,760 | 140,160 |  |
| 16 | พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) | - | 1 | 1 | 123,240 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,040 | 5,160 | 5,400 | 128,280 | 133,440 | 138,840 |  |
| 17 | คนงาน | - | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 |  |
| 18 | คนงานประจำรถขยะ | - | 3 | 3 | 324,000 | 0 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 324,000 | 324,000 | 324,000 |  |
| 19 | แม่บ้าน | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 20 | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
|  | **กองคลัง (04)** |  |
| 21 | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | (ว่างเดิม) |
| 22 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 1 | 1 | 376,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,440 | 389,400 | 402,720 | 416,160 |  |
| 23 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | 1 | 1 | 363,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,640 | 12,120 | 12,480 | 375,120 | 387,240 | 399,720 |  |
| 24 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | 1 | 1 | 280,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,800 | 11,040 | 11,160 | 291,240 | 302,280 | 313,440 |  |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |
| 25 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | 298,200 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,840 | 15,720 | 12,600 | 308,040 | 323,760 | 336,360 | ว่างให้ยุบเลิก |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 26 | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | - | 1 | 1 | 143,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 149,280 | 155,280 | 161,520 |  |
| 27 | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 1 | - | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | (ว่างเดิม) |
| 28 | ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี | - | 1 | - | 180,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | 187,200 | 194,760 | 202,560 | (ว่าง) |
|  | **กองช่าง (05)** |
| 28 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 435,720 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 490,920 | 504,240 | 517,560 |  |
| 30 | นักจัดการงานช่าง | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | (ว่าง) |
| 31 | นายช่างโยธา | ชง. | 1 | 1 | 313,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,920 | 11,160 | 11,040 | 324,360 | 335,520 | 346,560 |  |
| 32 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 1 | 1 | 178,200 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,080 | 7,080 | 7,440 | 185,280 | 192,360 | 199,800 |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 33 | ผช.นายช่างโยธา | - | 1 | 1 | 150,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,120 | 6,360 | 6,600 | 156,960 | 163,320 | 169,920 |  |
| 34 | ผช.นายช่างไฟฟ้า | - | 1 | 1 | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม / ลด** | **ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (4)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินประจำ****ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 35 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) | - | 1 | 1 | 141,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 147,240 | 153,240 | 159,480 |  |
|  | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |
| 36 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | (ว่างเดิม) |
| 37 | นักวิชาการศึกษา | ปก. | 1 | 1 | 185,040 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,600 | 8,640 | 7,560 | 194,640 | 203,280 | 210,840 |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 38 | คนงาน | - | 3 | 3 | 324,000 | 0 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 324,000 | 324,000 | 324,000 |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยโจด** |
| 39 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว | (ว่าง) |
| 40 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 41 | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | - | 1 | 1 | 219,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,760 | 9,120 | 9,480 | 227,760 | 236,880 | 246,360 | จ่ายจากเงินรายได้ |
| 42 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยาง** |
| 43 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว | (ว่าง) |
| 44 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 45 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อนางชิง** |
| 46 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว | (ว่าง) |
| 47 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |
| 48 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
|  |  |  | 64,080 | 0 |  |  |  |  |  |  | 7,080 | 7,440 | 7,680 | 71,160 | 78,600 | 86,280 | เงินรายได้ |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้****ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม / ลด** | **ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (4)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินประจำ****ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |
| 49 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | (ว่างเดิม)ขอใช้บัญชี กสถ. |
|  | **รวม** |  | 54 | 44 | 10,381,440 | 420,000 | 54 | 54 | 54 | - | - | - | 331,560 | 347,040 | 349,560 | 11,115,000 | 11,480,040 | 11,829,600 |  |
|  | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน 15% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1,667,250 | 1,722,006 | 1,774,440 |  |
|  | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 12,782,250 | 13,202,046 | 13,604,040 |  |
|  | **คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **29.33** | **28.85** | **28.32** |  |

**หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

 พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครอง

 ส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (41,500,000 บาท)

 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 43,575,000 บาท = (41,500,000 x 5%) + 41,500,000 = 43,575,000)

 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 45,753,750 บาท = (43,575,000 x 5%) + 43,575,000 = 45,753,750)

 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 48,041,437.50 บาท = (45,753,750 x 5%) + 45,753,750 = 48,041,437.50)

 : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้

 ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)

 : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

 ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล

 ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

 : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

 : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

 : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

 **กรอบโครงสร้างของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

|  |
| --- |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) |

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

กองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

1.งานบริหารการศึกษา

2.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ

 วัฒนธรรม

3.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

4.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.งานบริหารงานทั่วไป

2.งานแบบแผนและก่อสร้าง

3.งานควบคุมอาคาร

4.งานสาธารณูปโภค

1.งานการเงินและบัญชี

2.งานพัสดุและทรัพย์สิน

3.งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

4.งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

 ทรัพย์สิน

1.งานบริหารงานทั่วไป

2.งานการเจ้าหน้าที่

3.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

4.งานนิติการ

5.งานพัฒนาชุมชน

6.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7.งานกิจการประปา

8.งานบริหารงานสาธารณสุข

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-00-1101-001

นายราเชน ขันตรีจิตร์

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-00-1101-002

นายปิยวัฒน์ สาโท

**6. หน่วยตรวจสอบภายใน**

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-12-3205-001

(ว่าง)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** | **2. กองคลัง** | **3. กองช่าง** | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
| **พนักงานส่วนตำบล**-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-2101-001นายศานติ วงษ์สอาด**พนักงานส่วนตำบล**-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3601-001นายณัฐพล คณิตบุญ- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3102-001นางสาวเยาวลักษณ์ อภิญญาณานันท์-นิติกรชำนาญการ (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3105-001นางสาวรจนา แสงทวี-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3601-001- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-4101-001นางสาวณัชชา ณัฐภัคศุภิดา-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-4805-001นางสาวพรชิตา แก้วม่วง**ลูกจ้างประจำ**-นักพัฒนาชุมชน (1)นายประดิษฐ ฤทธิ์มนตรี**พนักงานจ้างตามภารกิจ**- ผช. นักพัฒนาชุมชน (1)นายศราวุฒิ กุลนาค-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (1)นายเกียงสิทธิ์ แจ้งเวหา-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) (1)นายวินัย หวังอาษา-พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) (2)1.นายสนิท กุลศิริ2.นายจักรกฤษณ์ นิลศิริ- พนักงานขับรถยนต์ (1)นายมานะ ดีไทร**พนักงานจ้างทั่วไป**-คนงานประจำรถขยะ (3)1.นายสมาน อู่สุวรรณ2.นายวินัย ประกอบผล3.นายสมัย อู่สุวรรณ-คนงาน (2)1.นายภานุวัฒน์ พลเจริญ2.นายอาทิตย์ พูลสวัสดิ์-แม่บ้าน (1)นางจำลอง บุตรศรี-พนักงานผลิตน้ำประปา (1)นายสุรกิจ เพ็ชรสุริยา | **พนักงานส่วนตำบล**-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) (ว่าง)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-2102-001นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-3201-001นางสาวพุทธรักษา จำนงจิตร์-เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (1) เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-4203-001นายเฉลิมพล ภัคคะธารา-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-3203-001นางสาวญาณ์นิษฐา สุขศิริปัญโญ**ลูกจ้างประจำ**-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)นางวิไลลักษณ์ จันทร์ภูวงศ์**พนักงานจ้างตามภารกิจ**-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1) (ว่าง)-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)นางสาวพัชรี พุ่มบัว-ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1) (ว่าง) | **พนักงานส่วนตำบล**-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-05-2103-001นายชวลิต แก้วก่า-นายช่างโยธาชำนาญงาน (1) เลขที่ตำแหน่ง 62-3-05-4701-001นายกุศล คนฉลาด-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-05-4101-002นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญณะอินทร์-นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (ว่าง)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-05-3707-001**พนักงานจ้างตามภารกิจ**-ผู้ช่วย นายช่างโยธา (1)นายจิรวัส ลา-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1) นายปรีชา ดากุล-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (1)นายกฤษฎา จันทร์ภักดี | **พนักงานส่วนตำบล*** ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-08-2107-001-นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (1) เลขที่ตำแหน่ง 62-3-08-3803-001นางสาวกษมา อุดทา **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**1.ผอ.ศพด.บ้านห้วยโจด (1) (ว่าง)2.ผอ.ศพด.บ้านคลองยาง (1) (ว่าง)3.ผอ.ศพด.บ้านบ่อนางชิง (1) (ว่าง)**พนักงานครู**-ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ (3)เลขที่ตำแหน่ง 62-3-08-6600-1801.นางสาวอนงค์ ศรีชาญชัยเลขที่ตำแหน่ง 62-3-08-6600-1812.นางบุญส่ง ปุ้ยนอกเลขที่ตำแหน่ง 62-3-08-6600-1823.นางวชิรา พันธะกุล**พนักงานจ้างตามภารกิจ**-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1)นางปวีณา พาวงษ์-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)นางสาวโสมนัส วรรณศรี**พนักงานจ้างทั่วไป**-ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (2)1.นางสาวเพ็ญนภา นามแย้ม2.นางสาวสุภาภรณ์ ศรีชาญชัย-คนงาน (3)1.นางรัตน์ ศรีตะวัน2.นางสาวพิมพา คนหลัก3.นางสาวดวงใจ ชมดอน |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.**

หัวหน้าสำนักปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **งานบริหารงานทั่วไป** | **งานพัฒนาชุมชน** | **งานการเจ้าหน้าที่** | **งานกิจการประปา** | **งานบริหารงานสาธารณสุข** | **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** | **งานนิติการ** | **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** |
| * เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)
* พนักงานขับรถยนต์ (1)
* คนงาน (2)
* แม่บ้าน (1)
 | -นักพัฒนาชุมชน (1) -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1) | * นักทรัพยากรบุคคล ปก. (1)
 | -พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) (2)-พนักงานผลิตน้ำประปา (1) | -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (1) (ว่าง)-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (1) -คนงานประจำรถขยะ (3) | * นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (1)
 | -นิติกร ชก. (1) | * จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (1)
* พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) (1)
 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | **ทั่วไป** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | **1** | **-** | **-** | **3** | **1** | **-** | **-** | **1** | **1** | **-** | **1** | **6** | **7** | **21** |

 **โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง**

ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1) (ว่าง)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **งานการเงินและบัญชี** | **งานพัสดุและทรัพย์สิน** | **งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้** | **งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน** |
| * นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (1)
* เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)
* ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1) (ว่าง)
 | -เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)  | * จพง.จัดเก็บรายได้ ชง. (1)
* ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

(ว่าง) | ................................................................. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | **ทั่วไป** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | **1** | **-** | **-** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **2** | **-** | **1** | **3** | **-** | **8** |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **งานบริหารงานทั่วไป** | **งานแบบแผนและก่อสร้าง** | **งานควบคุมอาคาร** | **งานสาธารณูปโภค** |
| - จพง.ธุรการ ปง. (1) | * นายช่างโยธา ชง. (1)

-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)  | -นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (1) (ว่าง) | * ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)
* พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

(รถระเช้า) (1) |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | **ทั่วไป** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | **1** | **-** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **1** | **1** | **-** | **-** | **3** | **-** | **7** |

 **โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (1) (ว่าง)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **งานบริหารการศึกษา** | **งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** | **งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** | **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** |
| * นักวิชาการศึกษา ปก. (1)
 | ................................................ | ............................................. | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยโจด**-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (ว่าง) -ครู คศ.2 (1) -ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)-คนงาน (1)**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยาง**-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (ว่าง) -ครู คศ.2 (1) -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1) -คนงาน (1)**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อนางชิง**-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (ว่าง) -ครู คศ.2 (1) -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1) -คนงาน (1) |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | **ทั่วไป** | **ผอ.ศพด.** | **ครู** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | **1** | **-** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **3** | **3** | **-** | **2** | **5** | **15** |

 **โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน**

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1) (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | **ทั่วไป** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | **-** | **-** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **1** |

**11.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 1 | นายราเชน  ขันตรีจิตร์ | ปริญญาโท(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) | 62-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 62-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 597,960(49,830x12) | 84,000(7,000x12) | 84,000(7,000x12) | 765,960 |
| 2 | นายปิยวัฒน์ สาโท | ปริญญาโท(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) | 62-3-00-1101-002 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 62-3-00-1101-002 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 468,960(39,080x12) | 42,000(3,500x12) | - | 510,960 |
| **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)** |
| 3 | นายศานติ วงษ์สอาด | ปริญญาโท(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) | 62-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 62-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 455,520(37,960x12) | 42,000(3,500x12) | - | 497,520 |
| 4 | นางสาวเยาวลักษณ์ อภิญญาณานันท์ | ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจบัญฑิต) | 62-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | 62-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | 303,240(25,270x12) | - | - | 303,240 |
| 5 | นายณัฐพล คณิตบุญ | ปริญญาโท(รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต) | 62-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 62-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 318,000(26,500x12) | - | - | 318,000 |
| 6 | นางสาวรจนา  แสงทวี | ปริญญาโท(นิติศาสตร์มหาบัณฑิต) | 62-3-01-3105-001 | นิติกร | ชก. | 62-3-01-3105-001 | นิติกร | ชก. | 462,240(38,520x12) | 42,000(3,500x12) | - | 504,240 |
| 7 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | 62-3-01-3601-001 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | 62-3-01-3601-001 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | 355,320(9,740+49,480)/2\*12 | - | - | (ว่างเดิม)ขอใช้บัญชี กสถ.355,320 |
| 8 | นางสาวณัชชา ณัฐภัคศุภิดา | ปริญญาตรี(ศึกษาศาสตรบัณฑิต) | 62-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 62-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 285,840(23,820x12) | - | - | 285,840 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 9 | นางสาวพรชิตา แก้วม่วง | ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์บัณฑิต | 62-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | 62-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | 168,360(14,030x12) | - | - | 168,360 |
| **ลูกจ้างประจำ** |
| 10 | นายประดิษฐ ฤทธิ์มนตรี  | ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) | - | นักพัฒนาชุมชน | - | - | นักพัฒนาชุมชน | - | 298,200(24,850x12) | - | - | 298,200 |
| **พนักงานจ้าง** |
| 11 | นายศราวุฒิ กุลนาค | ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) | - | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | - | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | 196,560(16,380x12) | - | - | 196,560 |
| 12 | นายเกียงสิทธิ์ แจ้งเวหา | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | - | 112,800(9,400x12) | - | - | 112,800 |
| 13 | นายวินัย หวังอาษา | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) | - | 112,800(9,400x12) | - | - | 112,800 |
| 14 | นายมานะ ดีไทร | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 112,800(9,400x12) | - | - | 112,800 |
| 15 | นายสนิท กุลศิริ | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) | - | 124,440(10,370x12) | - | - | 124,440 |
| 16 | นายจักรกฤษณ์ นิลศิริ | ปวส. | - | พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ) | - | 123,240(10,270x12) | - | - | 123,240 |
| 17 | นายภานุวัฒน์ พลเจริญ | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 18 | นายอาทิตย์ พูลสวัสดิ์ | ปวส. | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| 19 | นายสมาน อู่สุวรรณ | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 20 | นายสมัย อู่สุวรรณ | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 21 | นายวินัย ประกอบผล | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 22 | นางจำลอง บุตรศรี | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | แม่บ้าน | - | - | แม่บ้าน | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 23 | นายสุรกิจ เพ็ชรสุริยา | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| **กองคลัง (04)** |
| 24 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | 64-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 64-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 393,600(15,430+50,170)/2x12 | 42,000(3,500x12) | - | (ว่างเดิม)435,600 |
| 25 | นางสาวพุทธรักษา จำนงค์จิตร์ | ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) | 62-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 62-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 376,080(31,340x12) | - | - | 376,080 |
| 26 | นายเฉลิมพล ภัคคะธารา | ปริญญาตรี(วิศวกรรมศาสตร์) | 62-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | 62-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | 363,480(30,290x12) | - | - | 363,480 |
| 27 | นางสาวญาณ์นิษฐา  สุขศิริปัญโญ | ปวช.(การบัญชี) | 62-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | 62-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | 280,440(23,370x12) | - | - | 280,440 |
| **ลูกจ้างประจำ** |
| 28 | นางวิไลลักษณ์จันทร์ภูวงศ์ | ปริญญาตรี(บัญชีบัณฑิต) | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 298,200(24,850x12) | - | - | 298,200 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| **พนักงานจ้าง** |
| 29 | - | ปวช./ปวท./ปวส. | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 138,000(11,500x12) | - | - | (ว่างเดิม)138,000 |
| 30 | นางสาวพัชรี พุ่มบัว | ปวส.(การตลาด) | - | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | - | 143,520(11,960x12) | - | - | 143,520 |
| 31 | - | ปริญญาตรี | - | - | - | - | ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี | - | 180,000(15,000x12) | - | - | (ว่าง)180,000 |
| **กองช่าง (05)** |
| 32 | นายชวลิต แก้วก่า | ปริญญาโท(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) | 62-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 62-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 435,720(36,310x12) | 42,000(3,500x12) | - | 477,720 |
| 33 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | - | - | - | 62-3-05-3707-001 | นักจัดการงานช่าง | ปก./ชก. | 355,320(9,740+49,480)/2\*12 | - | - | (ว่าง)355,320 |
| 34 | นายกุศล คนฉลาด | ปวส.(ก่อสร้าง) | 62-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ชง. | 62-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ชง. | 313,440(26,120x12) | - | - | 313,440 |
| 35 | นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญณะอินทร์ | ปริญญาตรี(รัฐศาสตร์บัณฑิต) | 62-3-05-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 62-3-05-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 178,200(14,850x12) | - | - | 178,200 |
| **พนักงานจ้าง** |
| 36 | นายจิรวัส ลา | ปวส.(ช่างก่อสร้าง) | - | ผช.นายช่างโยธา | - | - | ผช.นายช่างโยธา | - | 150,840(12,570x12) | - | - | 150,840 |
| 37 | นายกฤษฎา จันทร์ภักดี | อนุปริญญา(วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า) | - | 141,480(11,790x12) | - | - | 141,480 |
| 38 | นายปรีชา  ดากุล | ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง) | - | ผช.นายช่างไฟฟ้า | - | - | ผช.นายช่างไฟฟ้า | - | 138,000(11,500x12) | - | - | 138,000 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |
| 39 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | 62-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | 62-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | 393,600(15,430+50,170)/2x12 | 42,000(3,500x12) | - | (ว่างเดิม)435,600 |
| 40 | นางสาวกษมา อุดทา | ปริญญาตรี(ศิลปศาสตรณฑิต) | 62-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปก. | 62-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปก. | 185,040(15,420x12) | - | - | 185,040 |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยโจด** |
| 41 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | (ว่าง) |
| 42 | นางอนงค์ ศรีชาญชัย | ปริญญาโท(ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) | 62-3-08-6600-180 | ครู | ชก. | 62-3-08-6600-180 | ครู | ชก. | 372,240(31,020x12) | 42,000(3,500x12) | - | 414,240 |
| **พนักงานจ้าง** |
| 43 | นางปวีณา พาวงษ์ | ปริญญาตรี(ศึกษาศาสตร์บัณฑิต) | - | ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผช.ครูผู้ช่วย | - | 219,000(18,250x12) | - | - | 219,000 |
| 44 | นางสาวเพ็ญนภา นามแย้ม | ปริญญาตรี(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 45 | นางรัตน์ ศรีตะวัน | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยาง** |
| 46 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | (ว่าง) |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยาง** |
| 47 | นางบุญส่ง ปุ้ยนอก | ปริญญาตรี(ศึกษาศาสตร์ณฑิต) | 62-3-08-6600-181 | ครู | ชก. | 62-3-08-6600-181 | ครู | ชก. | 301,920(25,160x12) | 42,000(3,500x12) | - | 343,920 |
| **พนักงานจ้าง** |
| 48 | นางสาวสุภาภรณ์ ศรีชาญชัย | ปริญญาตรี(ครุศาสตร์บัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| 49 | นางสาวพิมพา คนหลัก | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อนางชิง** |
| 50 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | (ว่าง) |
| 51 | นางวชิรา พันธะกุล | ปริญญาตรี(ครุศาสตรบัณฑิต) | 62-3-08-6600-182 | ครู | ชก. | 62-3-08-6600-182 | ครู | ชก. | 302,760(25,230x12) | 42,000(3,500x12) | - | 344,760 |
| **พนักงานจ้าง** |
| 52 | นางสาวโสมนัส วรรณศรี | ปริญญาตรี(ศึกษาศาสตร์บัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | 176,880(14,740x12) | - | - | 176,880 |
| 53 | นางสาวดวงใจ ชมดอน | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000(9,000x12) | - | - | 108,000 |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |
| 54 | - | ปริญญาตรี/โท/เอก | 62-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 62-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 355,320(9,740+49,480)/2\*12 | - | - | (ว่างเดิม)ขอใช้บัญชี กสถ.355,320 |

**12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานโดยเตรียมการณ์ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม ประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าและสามารถตอบสนองต่อสถกานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

 ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

 ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

 **13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

 1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

 2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

 3.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

 4.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

 5.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลห้วยโจด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด**

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

2.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

5.6 ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

 11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

 11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

 11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

 11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

1. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(2553).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2563./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
2. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
3. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

**ภาคผนวก**