



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางเป็นระยะเวลาสามปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมปอง จันปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครบกำหนดในการบังคับใช้วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้มีผลบังคับใช้ต่อเนืองในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลให้อยู่ภายใต้ฉบับเดียวกัน อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้องต่อไปตามหลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๘) ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรกำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบตามกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้ง โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านเกษตรกรรม เกษตรอินทรีย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านกีฬาและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ จัดโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบายและบริหารงานอย่างโปร่งใสให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๑.๒ ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
- ๑.๓ การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง
- ๑.๔ จัดระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นรากฐานการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๑.๕ การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และติดตามการทำงานขององค์กร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ จัดส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน ส่งเสริมสุขภาพที่ดี(คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน/อนามัยโรงเรียน)
- ๒.๒ การจัดระบบสุขภาพภาคประชาชน ให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทั้งผู้นำชุมชน (กำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน, กลุ่มสตรี, กลุ่มเยาวชน, กลุ่มวัยรุ่น, วิทยทำงาน, วิทยสูงอายุ)

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมการสนับสนุนการศึกษา รวมถึงการศึกษาในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระบบก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม ปริญญาตรี และภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓.๒ จัดการศึกษาโดยเน้นคุณธรรมนำความรู้สู่สัมมาชีพ
- ๓.๓ ส่งเสริมคุณค่า วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เช่นชาติพันธุ์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชน
- ๔.๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV จัดให้มีการเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย โดยประสานงานกับสถาบันการศึกษา ภาคธุรกิจเอกชน หน่วยงานของรัฐ เช่น ความรู้ด้านบริหารจัดการ ประสานงานการลงเงินทุน ช่องทางการตลาด
- ๕.๒ ส่งเสริม OTOP ในด้านวัฒนธรรม เช่น พัฒนาคุณภาพการผลิต ยกกระดับเป็นสินค้าส่งออก และจัดทำห้องแสดงสินค้า เพื่อขยายเครือข่ายและตลาดการส่งออก

๖. นโยบายด้านเกษตรกรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพด้านการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการตลาด โดยให้ความรู้กับประชาชน อย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง
- ๖.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้เกษตรอินทรีย์
- ๖.๓ พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/และแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตร ทฤษฎีใหม่

๗. นโยบายด้านกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่างๆ
- ๗.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการระดับเยาวชนและประชาชน เพื่อแก้ปัญหาเยาวชนเสเพลติต และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๗.๓ จัดให้มีการประกวดการแสดงของศิลปินท้องถิ่นพื้นบ้าน และการแข่งขันทางดนตรี

๘. นโยบายด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๘.๑ บูรณาการการบริหารจัดการดิน น้ำ ป่า ขยะ มลภาวะโดยการมีส่วนร่วมของ ชุมชน
- ๘.๒ ส่งเสริมการจักสวนสาธารณะชุมชน/ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือสองข้างทาง เช่นหน้าโรงเรียน ชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล
- ๘.๓ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมชุมชน
- ๘.๔ ประสานความร่วมมือ เพื่อแก้ไขปัญหาขยะภาครัฐและเอกชนแบบครบวงจร

๙. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๙.๑ การจัดให้มีการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำและการ ปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น
- ๙.๒ ส่งเสริมการเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ ระบบประปา และการกระจายการใช้ประโยชน์
- ๙.๓ ด้านสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๙.๔ การผังเมืองรวมของท้องถิ่นและการผังเมืองรวมจังหวัด

๑๐. นโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

- ๑๐.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ตำรวจบ้าน /อปพร.ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๐.๒ สร้างความมั่นใจและความสบายใจให้กับประชาชนด้านความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ดังนี้

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย หมายถึง ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน หมายถึง ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ หมายถึง การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓/๑...การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
๓. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ตรงกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีโครงสร้างการบริหารและมีการกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดแผนงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้มีการวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑.๑ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๑.๓ งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและชุมชน

๑.๖ มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

๑.๗ มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม

๑.๘ ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา

๑.๙ มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา

๑.๑๐ มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่

๑.๑๑ มีสภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรมและพืชไร่

๑.๑๒ การสืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมยังคงมีอยู่ตลอดไป

๑.๑๓ ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างต่างให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๑๔ ผู้บริหารมีนโยบายที่มุ่งพัฒนา และบริหารงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ

๒.๒ ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้

๒.๓ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางเป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง ข้าวของราคาแพง เพราะต้องนำมาจากแหล่งอื่นหรือในเมืองใหญ่ จึงมีการบวกราคาค่าขนส่งเข้าไปอีก เช่น น้ำมัน เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

๒.๕ ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องสูบน้ำจากแม่น้ำชี ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๒.๖ ขาดสถานศึกษาในระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล

๒.๗ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่

๒.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

๒.๙ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๒.๑๐ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย

๑. โอกาส (Opportunity)

๑.๑ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๑.๓ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ภัยคุกคาม (Threat)

๒.๑ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

๒.๒ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๒.๓ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

๒.๔ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒.๕ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาให้ตรงตามความต้องการของประชาชน จากจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๓๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้ร้อยละ ๖๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณที่มีอย่างจำกัด การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ หน่วยงาน เพื่อขอขบอดหนุน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๓) การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีประปาให้กับทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน และให้แต่ละหมู่บ้านบริหารจัดการประปาภายในหมู่บ้านของตนเอง และมี ๒ หมู่บ้านที่น้ำประปาไม่เพียงพอต่อการใช้ของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางแก้ไขปัญหานี้ด้วยการสูบน้ำเข้าสระที่ใช้ทำการประปา และเจาะบาดาลเพิ่มเติม

๔) ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่ที่มีที่อยู่อาศัยที่ไม่มั่นคง มีความขาด ทรุดโทรม ที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ไขปัญหาคือองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ประสานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา หางบประมาณซ่อมแซมบ้านคนจน แต่ก็มียงบประมาณจำกัด ถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน ประชาชนส่วนใหญ่ที่ม่น้ำฝน และน้ำในการอุปโภคบริโภคยังเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๘๐ เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๗๐ มีอาชีพและมีรายได้ ถ้าเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานทั้งจังหวัด ร้อยละ ๐.๙๗ ถือว่าอัตราการว่างงานของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางมีอัตราที่ต่ำกว่ามาก ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจึงไม่เท่ากัน ร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง

๓. ด้านสังคม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๔. ด้านการสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยยาง ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด ถึง ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียน ภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียน ต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้จัด กิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

๑) ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางราย ที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางให้ความร่วมมือกันทำ กิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางคือ จัด กิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคเดินส์ งานประเพณี เป็นต้น

๒) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวัน องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะตั้งด่านเพื่อ อำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะใน สถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้ง เตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจาก การเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุ ไม่ให้เกิดความรุนแรง

๓) ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธร อำเภอบัวใหญ่ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยางมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความ ร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การ รณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ ประชาชนบางส่วนมีการบุกทำลายที่สาธารณะประโยชน์ มีการ แก้ไขปัญหาโดยการสร้างที่กั้นแนวเขตสาธารณะและให้เกษตรกรที่บุกรุกออกจากที่สาธารณะ ส่วนน้ำในการทำ เกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร ได้เพิ่มขึ้น ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่นโครงการคัดแยกขยะ โครงการก่อสร้างเตาเผาขยะ เป็นต้น

๗. ด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีคณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ๔,๒๖๐ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๕๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๕ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ๔,๒๕๘ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๕๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๖ การคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางก็ได้พยายามแก้ไข โดยเริ่มจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด

แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดโครงการการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองส่งเสริมการเกษตร
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง จำนวน ๔๑ คน แยกแต่ละส่วนราชการมีดังนี้

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน | หมายเหตุ |
|------------------|--------------------------------------|---------------------|-----------|----------------------|
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กลาง | ๑ ตำแหน่ง | |
| สำนักปลัด | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๓ | นิติกร | ชำนาญการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๖ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| | <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | |
| ๘ | นักจัดการงานทั่วไป | - | ๑ ตำแหน่ง | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | |
| ๙ | ยาม | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๑๑ | คนงานทั่วไป | - | ๒ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างทั่วไป |
| กองคลัง | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | |
| ๑๒ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๑๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๑๔ | นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | ๑ ตำแหน่ง | -ว่าง- |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชำนาญงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๑๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชำนาญงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๑๗ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๑๘ | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | |
| ๑๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| กองช่าง | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | |
| ๒๐ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๒๑ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | |
| ๒๒ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๒๓ | คนงานทั่วไป | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างทั่วไป |

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------|----------------------|
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | |
| ๒๔ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | ต้น | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๒๕ | นักวิชาการศึกษา | ปฏิบัติการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๒๖ | ครู | คศ.๑ | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๒๗ | ครูผู้ช่วย | | ๑ ตำแหน่ง | -ว่าง- รอการจัดสรร |
| ๒๘ | ครูผู้ช่วย | | ๑ ตำแหน่ง | -ว่าง- รอการจัดสรร |
| ๒๙ | ครูผู้ช่วย | | ๑ ตำแหน่ง | -ว่าง- รอการจัดสรร |
| ๓๐ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | |
| ๓๑ | ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ) | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๓๒ | ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ) | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๓๓ | ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ) | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๓๔ | คนงานทั่วไป | - | ๒ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างทั่วไป |
| กองส่งเสริมการเกษตร | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | |
| ๓๕ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | ต้น | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๓๖ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ปฏิบัติงาน | ๑ ตำแหน่ง | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | |
| ๓๗ | คนงานทั่วไป | - | ๑ ตำแหน่ง | พนักงานจ้างทั่วไป |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | |
| ๓๘ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | ๑ ตำแหน่ง | |
| ๓๙ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๑ ตำแหน่ง | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | |
| ๔๐ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ-ชำนาญการ | ๑ ตำแหน่ง | |

จากข้อมูลข้างต้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

๔. ภัยคุกคาม (Threat)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ต่อไปดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานเลือกตั้ง- งานสารบรรณ- งานบันทึกข้อมูล- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย- งานฟื้นฟู รายงานเสนอแนะ- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย | <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานเลือกตั้ง- งานสารบรรณ- งานบันทึกข้อมูล- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย- งานฟื้นฟู รายงานเสนอแนะ- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p><u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม การประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน | <p><u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม การประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน | |
| <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริมสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน, - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม | <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริมสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน, - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม | |
| <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานการบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิก-จ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ | <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานการบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิก-จ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานเขียนแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ. - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานเขียนแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ. - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลและงานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬา และสันทนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬาและสันทนาการ | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลและงานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬา และสันทนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการกีฬาและสันทนาการ | |
| <p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ และกักสัตว์ | <p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ และกักสัตว์ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๖.๑ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เป็นต้น - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p><u>๖.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ <p><u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพกลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน | <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๖.๑ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เป็นต้น - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p><u>๖.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ <p><u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพกลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|----------|---|--------------------|--|-----------|-----------|------------|----------|----------|------------|
| | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕ | นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | นักจัดการงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑ | ยาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๒ | คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ๑๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๔ | คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | กำหนดเพิ่ม |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ๑๕ | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๖ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๗ | นักวิชาการพัสดุปฏิบัติ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่าง- |
| ๑๘ | นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๙ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๐ | เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๑๘ | ๒๐ | ๒๐ | ๒๐ | +๒ | - | - | |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|---|----------------------------|---|-----------|-----------|--------------|----------|----------|----------|
| | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ๒๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | - | |
| | กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ๒๒ | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๓ | นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๕ | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | |
| ๒๖ | นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการ- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒๗ | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๘ | ครู คศ. ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๓ | - | - | - | - ๓ | - | - | ยุบเลิก |
| ๓๐ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ๓๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ๓๒ | คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) | | | | | | | | |
| ๓๓ | นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๔ | เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ๓๕ | คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๗ | นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| ๓๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| | รวม | ๒๓ | ๒๐ | ๒๐ | ๒๐ | -๓ | - | - | |
| | รวมทั้งสิ้น | ๔๑ | ๔๐ | ๔๐ | ๔๐ | +๒/-๓ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่(พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู(พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร(พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | จำนวน (ลำดับที่) | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๓) | | | หมายเหตุ |
|---------------------------------------|------------------|---------------------------------------|---------------|---------------|------------------------|----------------------------|-------------------|--|---------|---------|-------------------------|---------|---------|-------------------------------------|---------|---------|------------------------|---------|---------|------------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน ๑๒ เดือน.....(๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | | | | |
| บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๑๑,๔๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๑๒๐ | ๑๙,๔๔๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๖๕๗,๕๖๐ | ๗๑๗,๐๐๐ | ๗๓๖,๕๖๐ | ๔๒,๖๒๐ |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | ๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖๖,๔๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๖๕,๖๔๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๒๙,๖๘๐ |
| ๓ | ๒ | นิติกร | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๖,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๒๙,๑๑๐ |
| ๔ | ๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๓๐,๒๒๐ |
| ๕ | ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายแผน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๒๕,๗๒๐ | ๓๓๕,๗๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๒๖,๔๖๐ |
| ๖ | ๕ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๙๕,๖๘๐ | ๕,๐๔๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๓๑๒,๙๖๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๓๓,๙๒๐ | ๒๔,๖๔๐ |
| ๗ | ๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑๕๘,๗๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๔๘๐ | ๑๖๕,๑๒๐ | ๑๗๓,๗๒๐ | ๑๗๘,๒๐๐ | ๑๓,๒๓๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | ๑ | นักจัดการงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๒๕๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | ๒๘๔,๕๒๐ | ๒๑,๕๐๐ |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๙ | ๒๓ | ยาม | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๐ | ๒๔ | คนงานทั่วไป(แม่บ้าน) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๑ | ๒๕ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๒ | ๒๖ | คนงานทั่วไป (๑) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๓ | ๒๗ | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๔ | ๒๘ | คนงานทั่วไปประจำรถบรรทุกน้ำ | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | ๓๕,๒๒๐ |
| ๑๖ | ๒ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๖,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๒๙,๑๑๐ |
| ๑๗ | ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๑ | ๑ | ๒๔๑,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๒๕๕,๘๘๐ | ๒๖๖,๐๔๐ | ๒๗๖,๙๖๐ | ๒๐,๑๒๐ |
| ๑๘ | ๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๘๐,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๒๙๑,๒๔๐ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๒๓,๓๗๐ |
| ๑๙ | ๕ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๔๔,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๙๖๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๒๕๕,๒๘๐ | ๒๖๕,๘๘๐ | ๒๗๕,๐๔๐ | ๒๐,๓๖๐ |
| ๒๐ | ๖ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ |
| กองช่าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | ๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | ๕๑๗,๕๖๐ | ๓๖,๓๑๐ |
| ๒๓ | ๒ | นายช่างโยธา | ชก. | ๑ | ๑ | ๒๕๙,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๒๖๖,๘๘๐ | ๒๖๘,๔๔๐ | ๒๗๑,๒๔๐ | ๒๑,๖๒๐ |
| พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ๑ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ๑ | คนงานทั่วไป (๓) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |

| ที่ | จำนวน (ลำดับที่) | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๓) | | | หมายเหตุ | |
|---|---------------------|---|------------------|------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------|---|---------|---------|----------------------------|---------|---------|--|---------|---------|---------------------------|------------|------------|-------------|---------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน ๑๒ เดือน.....(๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ปี ๒๕๖๔ |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ต้น/กลาง | ๑ | ๑ | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ๒๗ | ๒ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๑ | ๑ | ๓๒๘,๒๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๖๘๐ | ๓๓๙,๐๐๐ | ๓๔๙,๕๖๐ | ๓๖๐,๒๔๐ | ๒๗,๓๕๐ | |
| ๒๘ | ๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปก. | ๑ | ๑ | ๑๙๔,๒๘๐ | - | - | - | - | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๐๓,๐๔๐ | ๒๑๒,๒๘๐ | ๒๒๑,๒๘๐ | ๑๖,๑๙๐ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | ๑ | ครู | คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๒๔๙,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑,๓๓๐ | ๑,๔๑๐ | ๑,๔๙๐ | ๒๕๑,๐๕๐ | ๒๕๒,๔๖๐ | ๒๕๓,๙๕๐ | เงินอุดหนุน | |
| ๓๐ | ๒ | ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) | ครูผู้ช่วย | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| ๓๑ | ๓ | ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) | ครูผู้ช่วย | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| ๓๒ | ๔ | ครูผู้ดูแลเด็ก (๓) | ครูผู้ช่วย | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | ๑ | ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ผู้มีทักษะ) | - | ๑ | ๑ | ๓,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑,๙๒๐ | ๒,๐๔๐ | ๒,๐๔๐ | ๕,๘๒๐ | ๗,๘๖๐ | ๙,๙๐๐ | ๓,๙๐๐ | |
| ๓๔ | ๒ | ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ผู้มีทักษะ) | - | ๑ | ๑ | ๒,๒๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑,๒๐๐ | ๑,๒๐๐ | ๑,๒๐๐ | ๓,๔๐๐ | ๔,๖๐๐ | ๕,๘๐๐ | ๒,๒๐๐ | |
| ๓๕ | ๓ | ผู้ดูแลเด็ก (๓) (ผู้มีทักษะ) | - | ๑ | ๑ | ๒,๒๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑,๒๐๐ | ๑,๒๐๐ | ๑,๒๐๐ | ๓,๔๐๐ | ๔,๖๐๐ | ๕,๘๐๐ | ๒,๒๐๐ | |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ๑ | คนงานทั่วไป (๔) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๓๗ | ๑ | คนงานทั่วไป (๕) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| กองส่งเสริมเกษตร | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | ๑ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๑๑,๔๘๐ | ๔๒๔,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๒๙,๖๘๐ | |
| ๓๙ | ๒ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ปง./ขง. | ๑ | ๑ | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ๒๔,๘๒๕ | |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | ๑ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๙๘,๑๖๐ | ๔๑๑,๔๘๐ | ๔๒๔,๕๖๐ | ๒๘,๕๖๐ | |
| ๔๒ | ๒ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๗๑,๒๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๓๖๐ | ๒๘๐,๐๘๐ | ๒๘๙,๐๘๐ | ๒๙๘,๔๔๐ | ๒๒,๖๐๐ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ขก. | ๑ | - | ๒๙,๖๑๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๔๑,๖๑๐ | ๕๓,๖๑๐ | ๖๕,๖๑๐ | ว่างเต็ม | |
| รวมทั้งสิ้น(๕) | | | | ๔๓ | ๓๖ | ๘,๗๐๑,๘๕๐ | ๔๒๕,๐๔๐ | ๔๒ | ๔๒ | ๔๒ | - | - | - | ๓๕๔,๔๓๐ | ๓๐๑,๗๑๐ | ๓๐๓,๒๓๐ | ๙,๘๐๕,๓๒๐ | ๑๐,๑๐๗,๐๓๐ | ๑๐,๔๑๐,๒๖๐ | | |
| ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ (๕)(๖) | | | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๔๗๐,๗๘๘ | ๑,๕๑๖,๐๕๕ | ๑,๕๖๑,๕๓๙ | | |
| รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น(๗) | | | | | | | | | | | | | | | | | ๑๑,๒๗๖,๑๑๘ | ๑๑,๖๒๓,๐๘๕ | ๑๑,๙๗๑,๗๙๙ | | |
| คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | ๒๔,๙๗๗ | ๒๔,๕๕๒ | ๒๔,๐๕๕ | | |

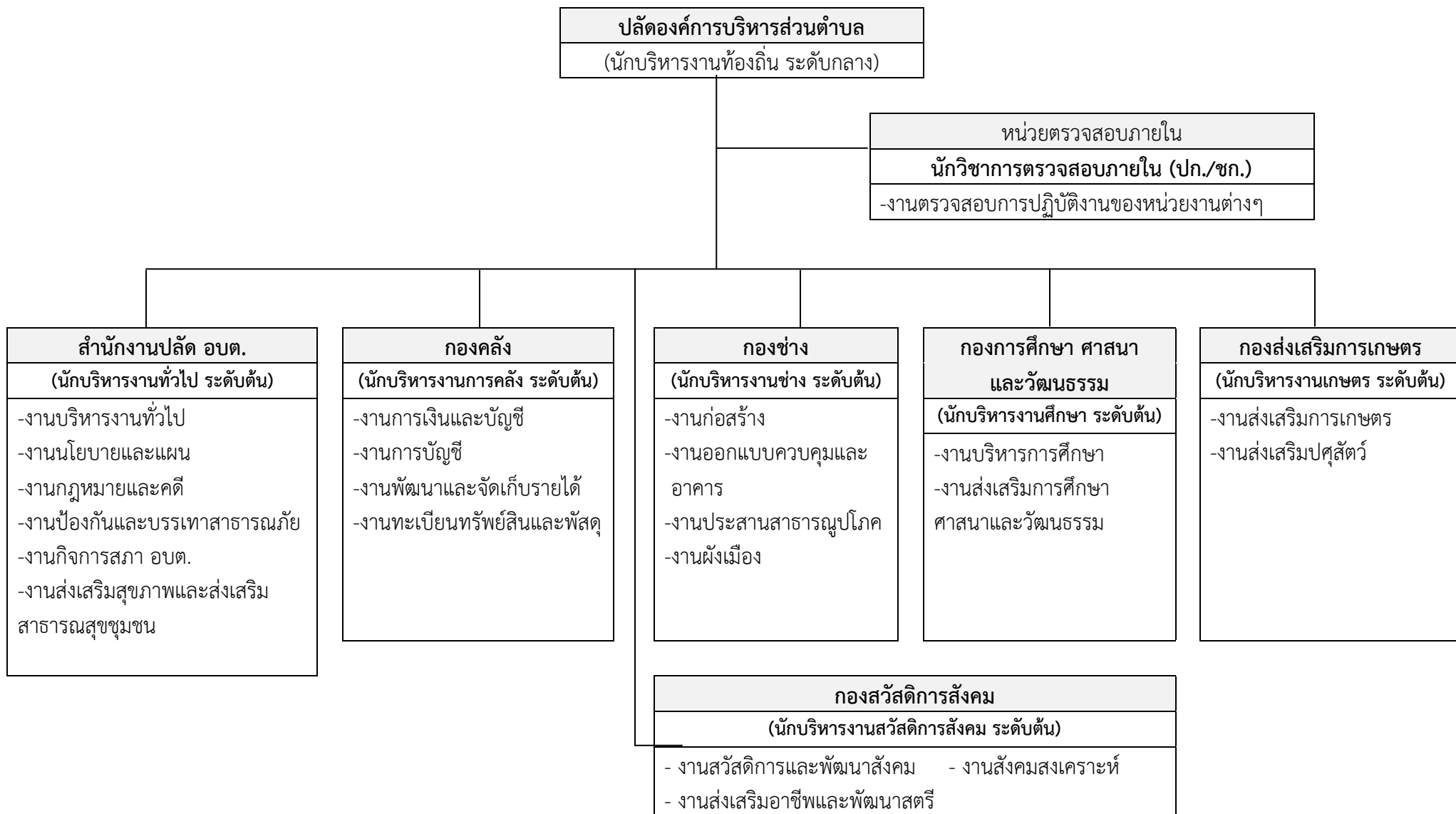
หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖ จำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

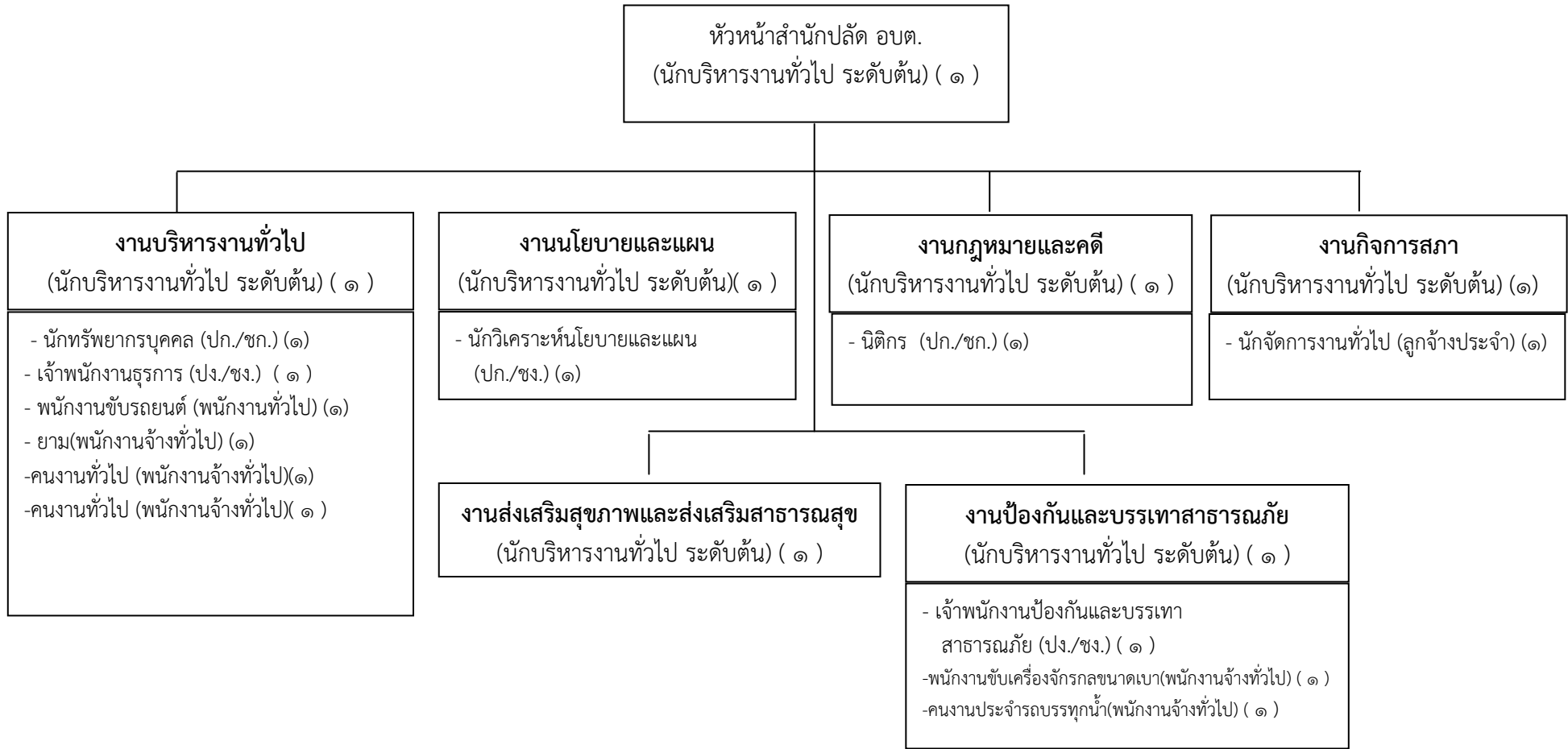
| | | |
|---|---------------|--|
| ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน | ๔๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ | บาท (งบประมาณตั้งต้น) |
| ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน | ๔๕,๑๕๐,๐๐๐.๐๐ | บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓) |
| ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน | ๔๗,๔๐๗,๕๐๐.๐๐ | บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔) |
| ๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน | ๔๙,๗๗๗,๘๗๕.๐๐ | บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕) |

∴ ข้าราชการฝ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๒๙-๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.ห้วยยาง



| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | |
|--------|----------------|-----|------|------------------|-----|------|---------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|--------------|-------------------|-------------------|------------|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | | ปฏิบัติงาน |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๓ | - | - | - | - | ๒ | ๑ | - | ๖ |

โครงสร้างองค์กร อบต.ห้วยยาง

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

งานการบัญชี

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (๑)

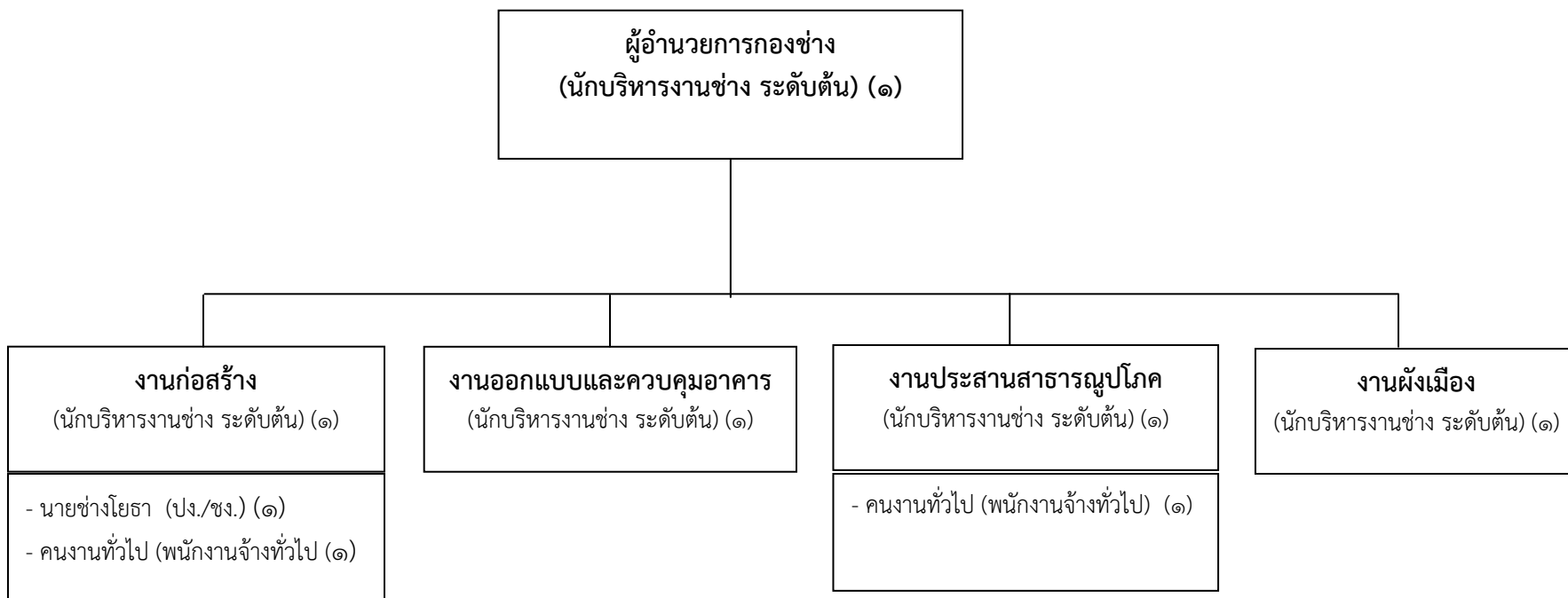
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

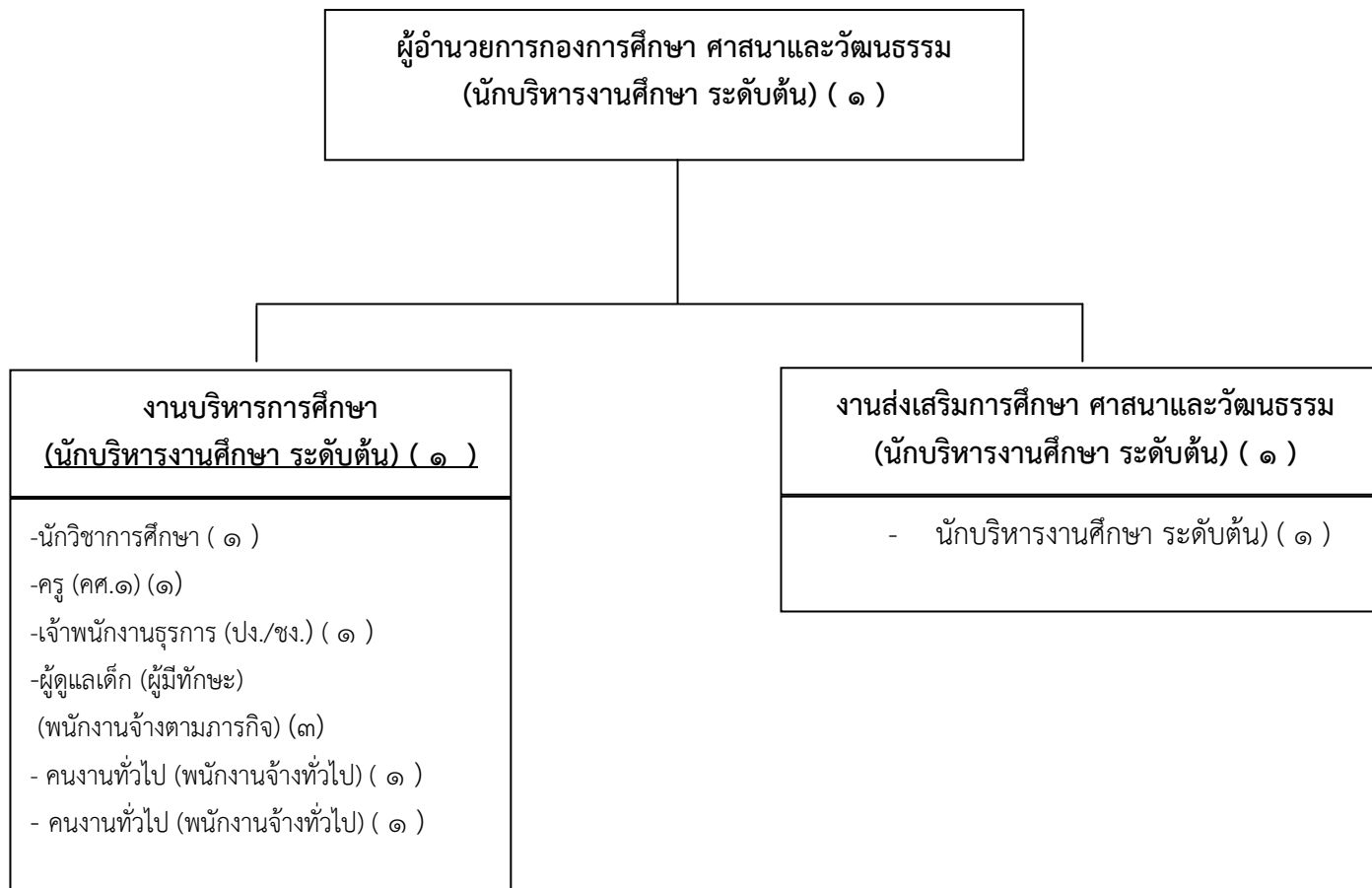
| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|--------|----------------|-----|------|---------------|-----|------|---------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|--------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | ๑ | - | ๒ | - | - | ๑ | - |

โครงสร้างกองช่าง อบต.ห้วยยาง



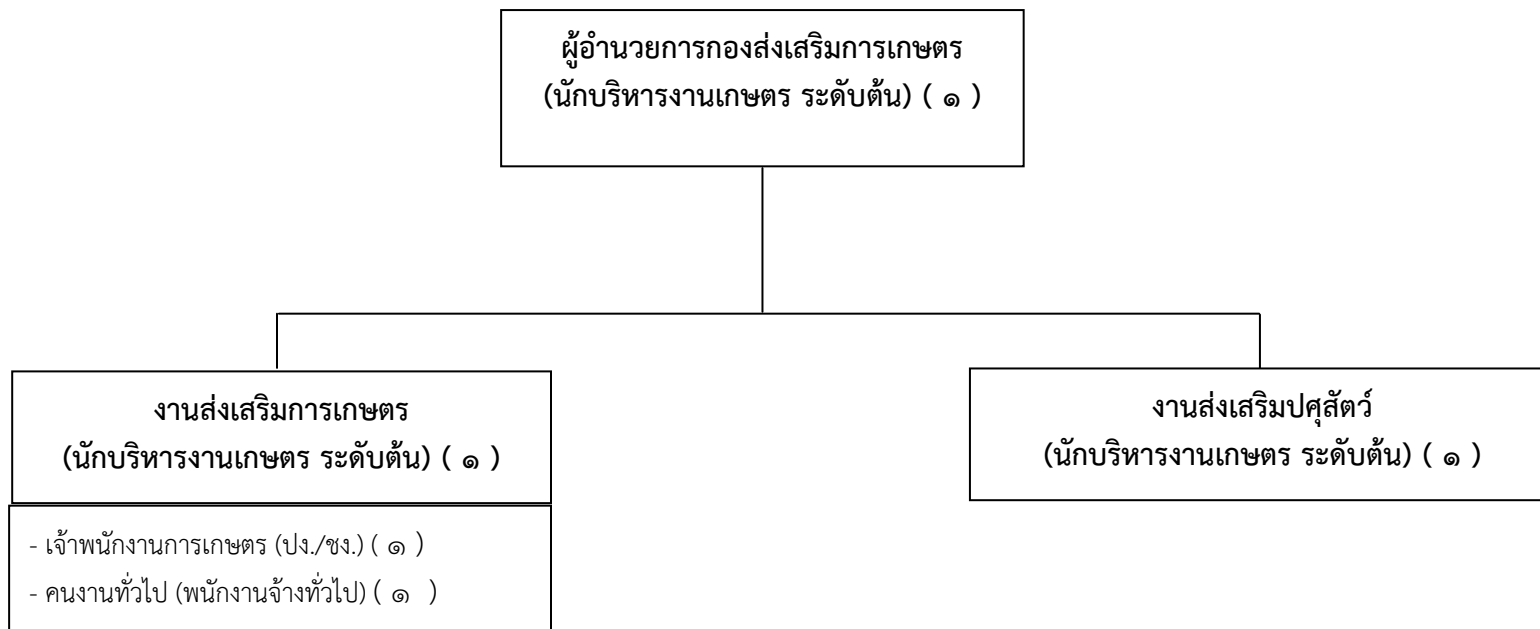
| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | |
|--------|----------------|-----|------|---------------|-----|------|---------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|--------------|-------------------|-------------------|------------|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | | ปฏิบัติงาน |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๒ |

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ห้วยยาง



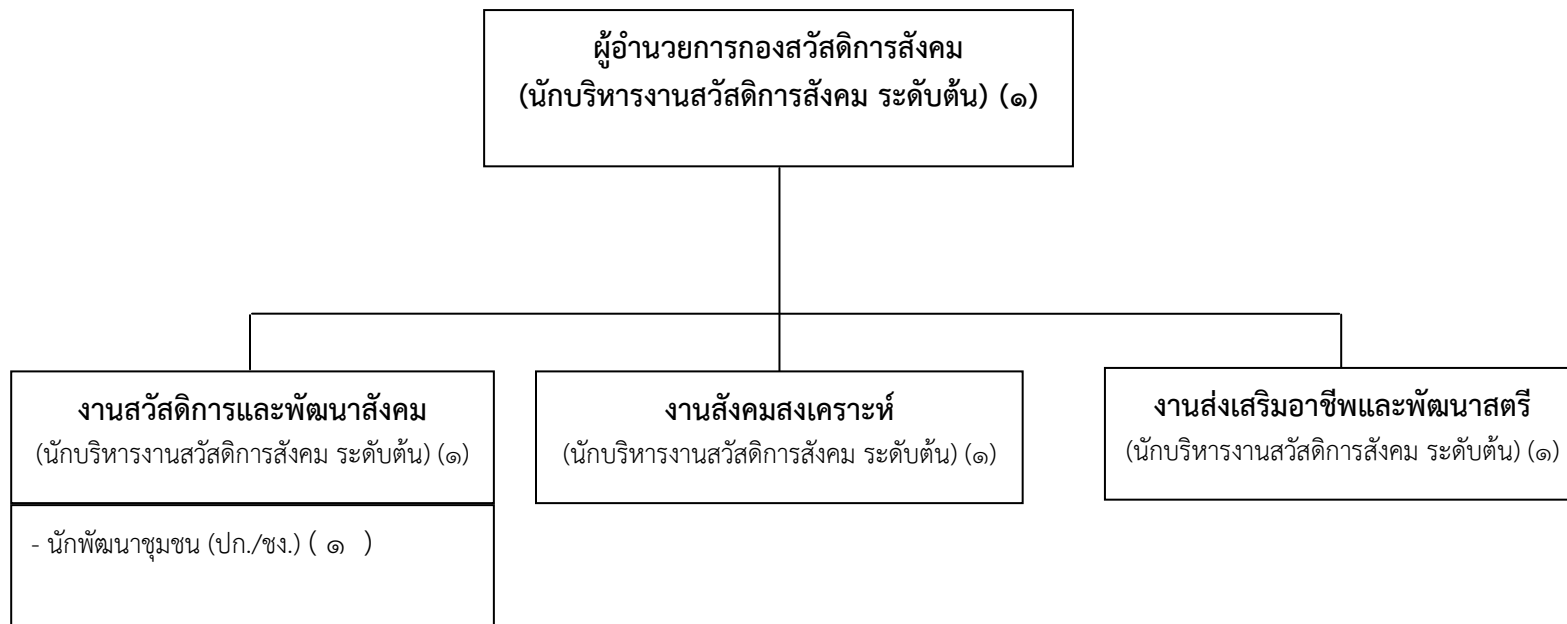
| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | |
|--------|----------------|-----|------|---------------|-----|------|---------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|--------------|-------------------|-------------------|------------|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | | ปฏิบัติงาน |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๒ | - | ๑ | - | - | ๓ | ๒ |

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร อบต.ห้วยยาง



| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | |
|--------|----------------|-----|------|------------------|-----|------|---------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|--------------|-------------------|-------------------|------------|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | | ปฏิบัติงาน |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ |

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม อบต.ห้วยยาง



| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|--------|----------------|-----|------|------------------|-----|------|---------|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|--------------|-------------------|-------------------|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

| |
|--|
| หน่วยงานตรวจสอบภายใน |
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) |

| ประเภท | บริหารท้องถิ่น | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|--------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|-----------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|--------------|-------------------|-------------------|
| | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------|---|-------|----------------------|---|---------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นายอภิภัทร ปุราชะโก | นิติศาสตรมหาบัณฑิต (นิติศาสตร์) | ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐ X ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๖๗๙,๔๔๐ |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | นายประสงค์ เลื่อมใส | รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒,๙๖๘๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๓ | นายธนภุต เลื่อมใส | นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์) | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ชก. | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ชก. | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒) | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| ๔ | นางสุภาภรณ์ ทุดปอ | รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒) | - | - | ๓๖๒,๖๔๐ |
| ๕ | นางสาวธัญญา อาจจุฬา | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน | ชก. | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน | ชก. | ๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒) | - | - | ๓๑๗,๕๒๐ |
| ๖ | จำลิบโหมานนท์ กงชัยยา | ปวส.อุตสาหกรรม (เครื่องกล) | ๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐ X ๑๒) | - | ๕,๐๔๐ (๔๒๐ X ๑๒) | ๓๐๐,๗๒๐ |
| ๗ | นางสาวพัชรภรณ์ คอกสี | บัญชีบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ X ๑๒) | - | - | ๑๕๘,๗๖๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | นางสมสมร วงษ์จินลา | คป. (สังคมศึกษา) | - | นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) | - | - | นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) | - | ๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | - | ๒๕๘,๐๐๐ |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | |
| ๙ | นายทองพูล สีทองแก้ว | ป.๔ | - | ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๐ | นางสาวทองจันทร์ ดินอก | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๑ | นายวีรศักดิ์ ศิริเวช | ปวช.เครื่องมือกล | - | ช่างรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | ช่างรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๒ | นางสาวสายจันทร์ ศรีนอก | ปวส.การบัญชี | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|-----------|-----------------|---------------|---------|-------|------------------|--------------------------------|-------|-----------------------|------------------|--------------------------------|------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑๓ | - ว่าง - | - | - | - | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๔ | - ว่าง - | - | - | - | - | - | คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | กำหนดเพิ่ม |

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|---|------------------|---|---------|------------------|---|---------|--------------------------|------------------------|---|---------|
| ๑๕ | นางกัลยา เรืองรังษี | บธ.บ. (การเงินการธนาคาร) | ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๖๔,๖๔๐ |
| ๑๖ | นางปยุตยาพร พรหมมาวัน | ศึกษาศาสตร์บัณฑิต เศรษฐศาสตร-สหกรณ์ | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒) | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| ๑๗ | นางสาวสุภาวดี พิศนอก | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) | - | - | ว่าง |
| ๑๘ | นางสาวชนิภา พลยางนอก | ปวส. (การบัญชี) | ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี บัญชี | ชง. | ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี บัญชี | ชง. | ๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ x ๑๒) | - | - | ๒๘๐,๔๔๐ |
| ๑๙ | นางวิมา แสนกัณดา | ปวส. (การบัญชี) | ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒) | - | - | ๒๔๔,๓๒๐ |
| ๒๐ | - ว่าง - | - | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |

พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------|--------------------|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---------|
| ๒๑ | นางสาวนิตยา ยศมิต | ปวส. (การบัญชี) | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
|----|-------------------|--------------------|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---------|

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|---|------------------|--|-----|------------------|--|-----|--------------------------|----------------------|---|---------|
| ๒๒ | นายธีรวัฒน์ ทุดปอ | วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๗๗,๗๒๐ |
| ๒๓ | นายภูวดิโท โรงชัยภูมิ | ปวส. (ช่างก่อสร้าง) | ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒) | - | - | ๒๕๙,๔๔๐ |

พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---------|
| ๒๔ | นายชัชวาล ชื่อสัตย์ | วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
|----|---------------------|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---------|

พนักงานจ้าง (ทั่วไป)

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------|---|---|-------------|---|---|-------------|---|-----------------------|---|---|---------|
| ๒๕ | -ว่าง- | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
|----|--------|---|---|-------------|---|---|-------------|---|-----------------------|---|---|---------|

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|-------------------------|---|------------------|--|-------|------------------|--|---------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|-------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ว่าง | | ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (๓๒๘๐๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๒๗ | นางสาวสุนทร ดีสวน | รัฐศาสตร์ | ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐ X ๑๒) | - | - | ๓๒๘,๒๐๐ |
| ๒๘ | นางสาวปาริชาติ จันปัญญา | ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | ๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ X ๑๒) | - | - | ๑๙๔,๒๘๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | นายชินกร วรรณเดช | ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๒๐๓๐๘๖๖๐๐๓๘๙ | ครู | | ๒๐๓๐๘๖๖๐๐๓๘๙ | ครู | | ๒๔๙,๗๒๐ (๒๐,๘๑๐ X ๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๐ | ว่าง | ว่าง | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| ๓๑ | ว่าง | ว่าง | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| ๓๒ | ว่าง | ว่าง | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | นางสาวจันทิมา ท้าอาสา | ศศ.บ. (การวัดผลและประเมินผล สำหรับการศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๔ | นางสาวลินดา บำรุงภูมิ | คบ. (ปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๕ | นางสาววิจิตรา วงษ์ศรี | ปวส. (การบัญชี) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้าง (ทั่วไป) | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | นางสาวลัดดา แสงอรุณ | ปริญญาตรี (รปศ.) | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๗ | นางสาววันวิสา ชัยสุธร | ปวส. (การบัญชี) | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| กองส่งเสริมเกษตร | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | นางอุทุมพร ชายุขานี | วทบ. (เกษตรศาสตร์) | ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) | ต้น | ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๙๘,๑๖๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|--------------------------|-----------------------|------------------------------|------------------|--|---------|----------------------|--|---------|--------------------------|----------------------|--------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๓๙ | ว่าง | | ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ปง./ชง. | ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๓๓๙,๙๐๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | นายอุทัย จันทร์ภิรมย์ | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | นายโกวิท ละครพล | รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต | ๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๓๘๔,๗๒๐ |
| ๔๒ | น.ส.สุภาพร นามบรรลือ | รัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต | ๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ x ๑๒) | - | - | ๒๗๑,๒๐๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | ว่าง | | ๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) | - | - | ว่าง |

หมายเหตุ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและ
ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างตามกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีและเหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้น ควรจะถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่น อย่างน้อยต้องถือศีล ๕

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่างๆ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยเข้ารับการศึกษาอบรมต่าง ๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้บริการอย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงคุณประโยชน์ของทางราชการไม่ใช้เห็นแก่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. จรรยาบรรณผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ กลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พึ่งละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พึ่งให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึ่งประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล พึ่งละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติเกินวิสัยที่วิญญูชนจะให้อันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก