



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเสา  
อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด อบต.

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔

ภาคผนวก



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา**  
**อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร**

## ๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปในแนวทางใด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ



๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองคองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณา ว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง



๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วน ท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือ ควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของ งบประมาณรายจ่ายเฉลี่ยของปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๒ ((๒๒.๒๑+๒๒.๘๒)/๒)

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานราชการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดย สมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมี จำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลด จำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

### ๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ



เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วน ต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวน เท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุง พัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



## ๒) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจาก เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจนอีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา ดังนี้

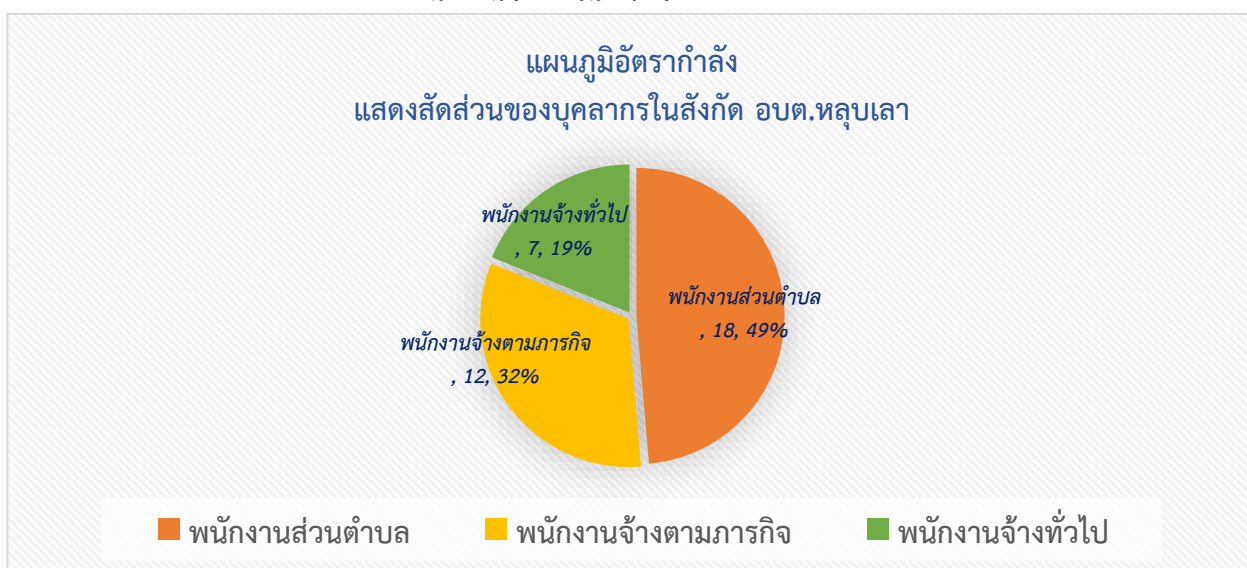
➤ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้

ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การ โอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล หลุบลู ได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

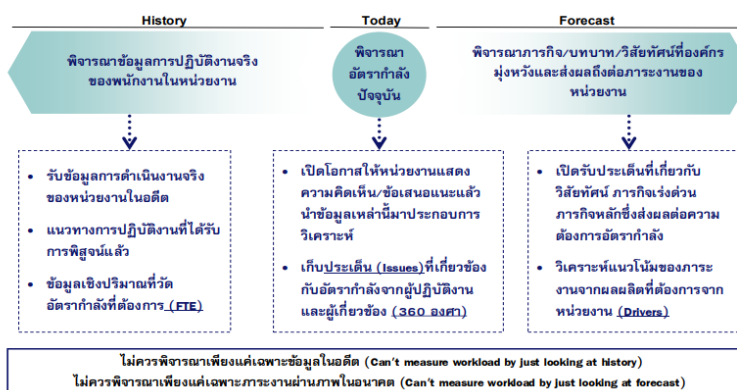
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่

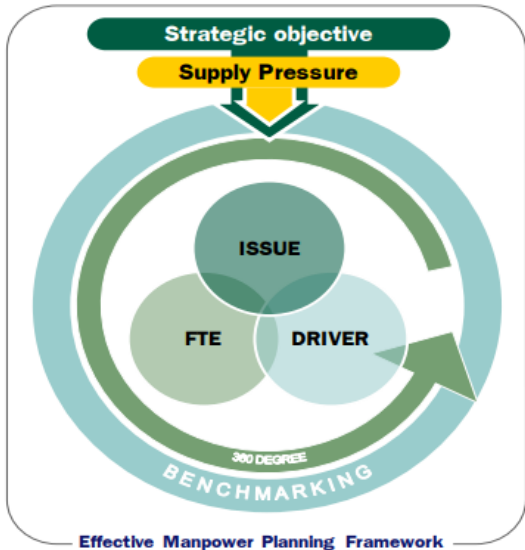
## ๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบรณนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

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

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

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการ สาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น



**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้กำหนดอัตราค่าจ้าง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่ง แต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวก ในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงาน นั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

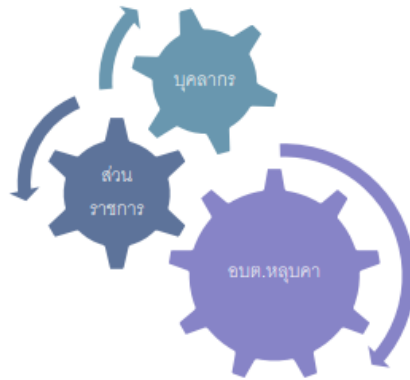
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



**กระจกด้านที่ ๔ Driver :** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues :** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่ง โดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

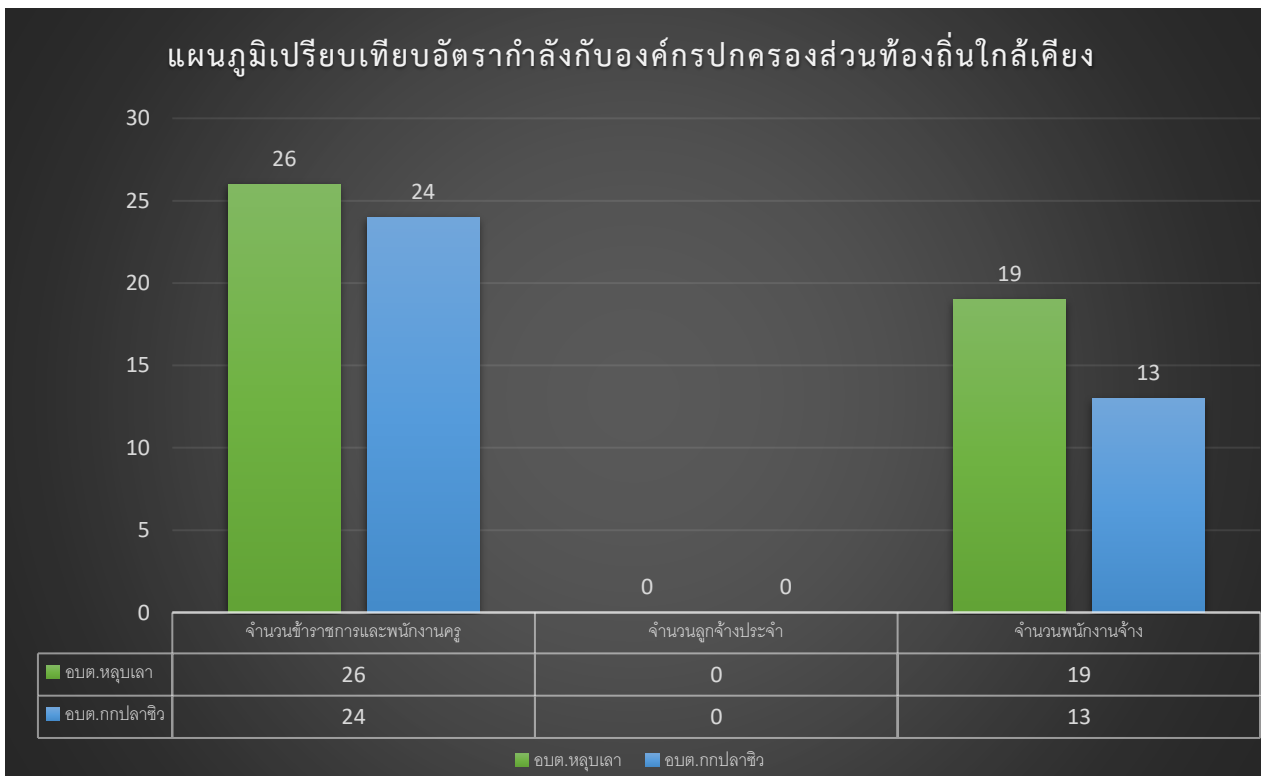
- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา และองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาชีว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวน หมู่บ้าน ประชากร ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร**

**ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน**

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาชีว
๑. ขนาดของ อบต.	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. จำนวนประชากร	๗,๒๒๔ คน /๒,๔๓๑ ครัวเรือน	๔,๑๘๘ คน/๑,๔๕๘ ครัวเรือน
๓. จำนวนพื้นที่	๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๐,๐๐๐ ไร่	๑๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๒๒,๕๐๐ ไร่
๔. ส่วนราชการภายในองค์กร	๓ กอง ๑ หน่วยราชการ	๔ กอง ๑ หน่วยราชการ
๕. จำนวนข้าราชการและพนักงานครู	๒๖ อัตรา	๒๔ อัตรา
๖. จำนวนลูกจ้างประจำ	๐	๐
๗. จำนวนพนักงานจ้าง	๑๙ อัตรา	๑๓ อัตรา
๘. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท



จากแผนปฏิบัติการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา และองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับองค์กรและชุมชนมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงานมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบล หลีกเลี่ยง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลด ความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง ให้สอดคล้องกันทำให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หน้า ๑๖ ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อัน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล หลีกเลี่ยง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผน สืบหอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

#### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลัง ที่มีอยู่ ฯลฯ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.กกปลาซิว
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรกฎาคม ๒๕๖๖	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีจังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
สิงหาคม ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดสกลนครประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
สิงหาคม ๒๕๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.หุบเสลา	ปลายเดือน
สิงหาคม ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๖
๑ ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสกลนคร, อำเภอภูพาน

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตตำบลหุบเสลา ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านหุบเสลา

หมู่ที่ ๒ บ้านหุบเสลาน้อย



- หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องสิม
- หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตั้ง
- หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม
- หมู่ที่ ๖ บ้านจั้ดระเบียบ
- หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต่
- หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์
- หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหลุบเลาพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านหลุบเลา(น้อยตาคี)
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านหลุบเลานาจาน

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (เป็น อบต.ขนาดกลาง)

ตั้งอยู่ที่ ๑๕๘ หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์. ๐๔๒-๐๙๙-๗๐๗

โทรสาร. ๐๔๒-๐๙๙-๗๐๗

## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มภูเขา(เทือกเขาภูพาน) ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๔๐% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๕๐% และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๑๐% มี ๓ ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมไปจนถึงเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรง สร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนและการเกษตรของประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๒-๓ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคมแต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

**ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาว อุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๐ องศา

## ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %



### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำจากเขื่อนน้ำพุง ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับบางหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลหุบเสลา และมีลำห้วยหลายสายที่มีต้นน้ำมาจากเทือกเขาภูพาน และแหล่งน้ำจากใต้ดินค่อนข้างน้อย เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบภูเขา จึงทำให้แหล่งน้ำที่จะใช้ในการอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนพื้นที่ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาได้ดำเนินการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่หลายแห่งให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน รายละเอียดของแหล่งน้ำของตำบลมีดังนี้

ลำห้วย	๔๑	แห่ง	บ่อบาดาล	๒๔	แห่ง
อ่างเก็บน้ำ	๓	แห่ง	ฝาย	๘๒	แห่ง
บึงหนองและอื่น	๑๒	แห่ง			

### ๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลหุบเสลาเป็นที่ราบภูเขาจึงทำให้มีพื้นที่ป่าค่อนข้างมาก แต่ต้นไม้ใหญ่ก็ได้ถูกทำลายจึงเหลือน้อยในปัจจุบัน สาเหตุหลักที่ป่าไม้ถูกทำลายเนื่องมาจาก การบุกรุกเพื่อทำการเกษตร เช่น ปลูกยางพารา มันสำปะหลัง ฯลฯ แต่ในช่วงปีที่ผ่านมา คสช. ก็ให้หน่วยงานราชการยึดคืนผืนป่าที่ทำการบุกรุกกลับคืนมาและปลูกป่าทดแทน

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา มีเขตการปกครองทั้งหมด ๑๕ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนๆละ ๒ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของตำบล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น - จำนวนผู้มีสิทธิเลือกสมาชิก อบต.๕,๐๒๓ คน จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๐๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๘ ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง การแก้ไขปัญหาคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกำหนดของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบปัญหาต่าง ๆ

### ๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา แบ่งส่วนการปกครองมาจากตำบลสร้างค้อ และตำบลโคกภู เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นเขตการปกครองของอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา ตั้งอยู่ที่ทิศใต้ของอำเภอภูพาน มีอาณาเขตติดกับอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ห่างจากจังหวัดสกลนคร ๔๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอภูพาน ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มภูเขา บางส่วนของพื้นที่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติดงชมพูพาน ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม ตำบลหุบเสลา อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

#### พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา มีพื้นที่โดยประมาณ ๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๐,๐๐๐ ไร่

#### อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ติดต่อกับ เขตอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ เทศบาลตำบลสร้างค้อ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร



## ๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๑๕ เขตเลือกตั้ง ประชาชนในเขต อบต.หุบเขา ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบล ยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน เสนอแนะในกิจกรรมของ อบต.ในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาตำบล ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

### จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๕,๐๒๓ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๐๒๓ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๘ ปัจจุบันนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกมาจากการเลือกตั้ง

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านหุบเขา	๑๙๕	๒๘๙	๒๗๐	๕๕๙
หมู่ที่ ๒ บ้านหุบเขาน้อย	๑๔๒	๑๙๑	๒๓๒	๔๒๓
หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องสิม	๒๒๒	๓๓๓	๓๔๔	๖๗๗
หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง	๙๒	๑๓๙	๑๓๖	๒๗๕
หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม	๑๘๖	๒๕๘	๒๕๗	๕๑๕
หมู่ที่ ๖ บ้านจัดระเบียบ	๒๗๑	๓๘๔	๓๗๓	๗๕๗
หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต่	๖๕	๑๑๓	๑๒๐	๒๓๓
หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์	๑๗๓	๒๘๖	๒๔๒	๕๒๘
หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา	๑๕๕	๒๔๔	๒๓๑	๔๗๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหุบเขาพัฒนา	๑๓๐	๑๗๘	๒๑๗	๓๙๕
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหุบเขา(น้อยตาด)	๑๔๔	๒๖๘	๒๖๑	๕๒๙
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา	๑๔๑	๒๐๓	๑๖๘	๓๗๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน	๑๔๐	๒๘๑	๒๕๗	๕๓๘
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา	๖๑	๑๒๓	๑๑๓	๒๓๖
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหุบเขานาจาน	๑๕๔	๓๐๐	๒๕๐	๕๕๐
รวม	๒,๒๗๑	๓,๕๙๐	๓,๔๗๑	๗,๐๖๑



### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

ช่วงอายุ	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ปีเต็ม	๔๖	๓๕	๘๑
๑ปีเต็ม - ๒ปี	๙๑	๙๑	๑๘๒
๓ปีเต็ม - ๕ปี	๑๐๐	๘๒	๑๘๒
๖ปีเต็ม - ๑๑ปี	๓๖๑	๓๒๔	๖๘๕
๑๒ปีเต็ม - ๑๔ปี	๑๗๐	๑๔๓	๓๑๓
๑๕ปีเต็ม - ๑๗ปี	๑๔๐	๑๕๖	๒๙๖
๑๘ปีเต็ม - ๒๕ปี	๔๐๙	๔๑๓	๘๒๒
๒๖ปีเต็ม - ๔๙ปี	๑,๔๕๘	๑,๓๘๔	๒,๘๔๒
๕๐ปีเต็ม - ๖๐ปีเต็ม	๔๕๒	๔๔๗	๘๙๙
มากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป	๓๖๑	๓๙๖	๗๕๗
<b>รวม</b>	<b>๓,๕๘๘</b>	<b>๓,๔๗๓</b>	<b>๗,๐๖๑</b>

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรเด็กอายุ ๓ - ๕ ปีเต็ม ได้รับการบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี เด็กจบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า เด็กจบการศึกษาบังคับ ๙ ปี ที่ไม่เรียนต่อและยังไม่มีงานทำได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่าย ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

▶โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

๑. โรงเรียนบ้านหลุบเลา
๒. โรงเรียนบ้านห่อสมิประชาสรร
๓. โรงเรียนน้ำพุจัตระเปียบวิทยา

▶ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลุบเลา
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห่อสมิ
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัตระเปียบ



## ๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก ปัญหาคือประชาชนในพื้นที่ใช้สารพิษในการทำเกษตรค่อนข้างมาก การแก้ไขปัญหา คือ อบต. ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้จัดโครงการกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์และตรวจเลือดทุก ๆ ๓ เดือนเพื่อเป็นการเฝ้าระวัง ประชาชนพื้นที่ให้เห็นความสำคัญให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสมการออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ อบต. พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขโดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและหน่วยสาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

- ▶ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน จำนวน ๑๕ แห่ง
- ▶ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/หมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง
  ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหลุบเลา
  ๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านฮ่องสิม
- ▶ อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๕ %

## ๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ทรัพย์สินของราชการ ซึ่ง อบต. ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของ อบต. ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการดำเนินการตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังใจ ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง การแก้ไขปัญหาก็ต้องอาศัยความร่วมมือกันหลายฝ่าย และจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

## ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลหลุบเลา จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรภูพานได้แจ้งให้กับ อบต. ทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลหลุบเลา มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้าเหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของ อบต. สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต. ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

## ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์



๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

### ๕.๒ การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา มีกระแสไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน แต่ไม่ครบทุกครัวเรือน คิดเป็น ๙๘% และมีบางครัวเรือนยังไม่มีบ้านเลขที่จึงไม่สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเพิ่มไฟฟ้าสาธารณะของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ซึ่งอำนาจหน้าที่ของ อบต. จะดำเนินการในส่วนของการดูแลรักษาและซ่อมแซมโดยการตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้วนั้น แต่ในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างถ้าชุมชนใดต้องการที่จะติดตั้ง อบต. ก็จะดำเนินการประสานงานกับการไฟฟ้าฯ เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ปัจจุบันในเขต อบต. มีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	จำนวน	๑,๗๓๖	ครัวเรือน
ครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้า	จำนวน	๒๐	ครัวเรือน
ไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวน	๓๒๕	จุด

### ๕.๓ การประปา

การประปาชุมชนในเขต อบต. น้ำประปาใช้ครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ การพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่ออุปโภค-บริโภค อบต. ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนา ๔ ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

### ๕.๔ โทรศัพท์

๑. จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคลมีใช้ครบทุกครัวเรือน
๒. มีหอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ตำบล

### ๕.๕ เส้นทางคมนาคม

ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ อบต. ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนน มีเส้นทางคมนาคมทางบกเชื่อมต่อระหว่างตำบล จำนวน ๒ สาย โดยสภาพทั่วไปยังคงเป็นถนนลูกรังและถนนคอนกรีตเสริมเหล็กบางช่วง การสัญจรไปมาโดยภาพรวมไม่สะดวก โดยเฉพาะฤดูฝน

#### การคมนาคม การจราจร ของตำบลหุบเสลา มีดังนี้

ทางหลวงแผ่นดิน	บ้านสร้างคือ-เต่างอย	รหัส ๒๓๓๐
ทางหลวงท้องถิ่น	สายบ้านหุบเสลา-บ้านกกเต้	ระยะทาง ๑๓ กม. รหัส สน.ถ.๑๓๕-๐๑
ทางหลวงท้องถิ่น	สายบ้านจัดระเบียบ-บ้านชมภูพาน	ระยะทาง ๑๑กม.รหัสสน.ถ.๑๓๕-๐๒
ถนนของท้องถิ่น	อบต.หุบเสลา	จำนวน ๖๗ สาย
สภาพถนน	คอนกรีต	จำนวน ๑๖ สาย ระยะทาง ๑๘.๔๑๘ กม.
ลูกรัง	จำนวน ๕๑ สาย	ระยะทาง ๗๑.๕๐ กม.



## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาล ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ยางพารา พืชผักสวนครัว ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	๗๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์	ร้อยละ	๑๓	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง	ร้อยละ	๘	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย	ร้อยละ	๙	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

### ๖.๒ การประมง (ในเขต อบต. ไม่มีการประมง)

### ๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยง ไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๔๕๕	ตัว	กระบือ	๑๒๕	ตัว	สุกร	๖๐	ตัว
เป็ด	๕๒๑	ตัว	ไก่	๑๑๕	ตัว	อื่นๆ	๘๑๕	ตัว

### ๖.๔ การท่องเที่ยว

ในเขตพื้นที่ อบต. หลุบเลา มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีจุดชมวิวกที่สวยงาม สถานที่สะอาด มีความปลอดภัยในการเยี่ยมชม คือ วัดถ้ำช้างทอง และวัดถ้ำเสียงของ วัดถ้ำสุทธิ และได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่าง ๆ

### ๖.๕ อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๖ แห่ง

### ๖.๖ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์ สถานีบริการน้ำมัน ๕ แห่ง

#### กลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มไก่อดำภูพาน
๒. กลุ่มเลี้ยงวัวบ้านหลุบเลา
๓. กลุ่มปลูกมันสำปะหลัง
๔. กลุ่มเกษตรก้าวหน้า
๕. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรหมุนเวียน
๖. กลุ่มเกษตรผสมผสาน
๗. กลุ่มผลิตเส้นไหม
๘. กลุ่มแม่บ้านเกษตรบ้านจัดระเบียบ
๙. กลุ่มปลูกพืชผักสวนครัววิถีเพื่อการพัฒนา
๑๐. กลุ่มเกษตรนำร่อง
๑๑. กลุ่มแม่บ้านปลูกไม้ผลบ้านภูน้อย
๑๒. กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม
๑๓. กลุ่มแต่งงานเกษตรอินทรีย์



๑๔. กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์  
 ๑๕. กลุ่มศูนย์เรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ  
 ๑๖. กลุ่มเลี้ยงปลาในกะชัง

### ๖.๗ แร่งงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง ๕๐-๖๐ปี ที่ทำงานด้านการเกษตรในพื้นที่ ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรที่ไม่ได้ทำอาชีพทางด้านเกษตร ก็ต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

### ๗. เศรษฐกิจพอเพียงของท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

#### ๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	พื้นที่ (ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านหลุบเลา	๑๙๕	๒๘๙	๒๗๐	๓,๒๑๒
หมู่ที่ ๒ บ้านหลุบเลาน้อย	๑๔๒	๑๙๑	๒๓๒	๑,๙๓๑
หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องสิม	๒๒๒	๓๓๓	๓๔๔	๒,๕๕๐
หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง	๙๒	๑๓๙	๑๓๖	๑,๕๐๐
หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม	๑๘๖	๒๕๘	๒๕๗	๒,๒๐๐
หมู่ที่ ๖ บ้านจัดระเปียบ	๒๗๑	๓๘๔	๓๗๓	๒,๔๐๐
หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต่	๖๕	๑๑๓	๑๒๐	๑,๘๐๐
หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์	๑๗๓	๒๘๖	๒๔๒	๒,๘๐๐
หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา	๑๕๕	๒๔๔	๒๓๑	๑,๕๑๒
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหลุบเลาพัฒนา	๑๓๐	๑๗๘	๒๑๗	๒,๘๐๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหลุบเลา(น้อยตาดิจ)	๑๔๔	๒๖๘	๒๖๑	๒,๒๐๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา	๑๔๑	๒๐๓	๑๖๘	๓,๖๐๐
หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน	๑๔๐	๒๘๑	๒๕๗	๒,๒๐๐
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา	๖๑	๑๒๓	๑๑๓	๗๒๘
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหลุบเลานาจาน	๑๕๔	๓๐๐	๒๕๐	๑,๖๐๐
<b>รวม</b>	<b>๒,๒๗๑</b>	<b>๓,๕๙๐</b>	<b>๓,๔๗๑</b>	<b>๓๓,๐๓๓</b>

#### ๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

จากข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.๒ค.) สรุปได้ดังนี้

- |                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| ๑. การทำนา               | จำนวน ๓,๖๖๒ ไร่  |
| ๒. การทำไร่(มันสำปะหลัง) | จำนวน ๑๖,๐๒๙ ไร่ |
| ๓. การทำสวนผลไม้(ลำไย)   | จำนวน ๑,๙๘๐ ไร่  |
| ๔. การทำสวนผัก           | จำนวน ๕๕๐ ไร่    |
| ๕. การทำสวนยางพารา       | จำนวน ๑,๘๘๙ ไร่  |



### ๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

พื้นที่ตำบลหุบเลามีแหล่งน้ำที่ใช้ในการทำเกษตร ดังนี้

ลำห้วย ๔๑ แห่ง บ่อบาดาล ๖๔ แห่ง อ่างเก็บน้ำ ๓ แห่ง ฝาย ๘๒ แห่ง ซึ่งมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเฉพาะฤดูฝน

### ๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

ประชาชนในพื้นที่ตำบลหุบเลามีแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตประปาจาก สระน้ำหนองใหญ่ จำนวน ๔ แห่ง แหล่งน้ำใต้ดิน ๑๕ แห่ง มีน้ำสะอาดดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี

## ๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๘.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐

▶ วัด	จำนวน	๘	แห่ง
▶ สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๓	แห่ง
▶ ศาลเจ้า	จำนวน	๕	แห่ง
▶ ดอนปู่ตา	จำนวน	๔	แห่ง

### ๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ตำบลหุบเลา มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ฮีตสิบสองคองสิบสี่ตามโอกาสต่าง ๆ ดังนี้

- ▶ บุญข้าวจี่(เดือนสาม)
- ▶ บุญผะเหวดหรือบุญมหาชาติ (เดือนสี่)
- ▶ บุญบั้งไฟ(บุญเดือนหก)
- ▶ บุญเข้าพรรษา
- ▶ บุญข้าวประดับดิน
- ▶ บุญข้าวสาก
- ▶ บุญออกพรรษา
- ▶ บุญกฐิน
- ▶ วันขึ้นปีใหม่

### ๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีปราชญ์ชาวบ้านจำนวน ๕๒ คน

## ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำใต้ดินและเขื่อนน้ำพุง (บางส่วน)

๙.๒ ป่าไม้ มีเขตป่าไม้เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงชมพูพานดงกะเนอ

๙.๓ ภูเขา อยู่ในเขตเทือกเขาภูพาน

### ๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลายังคงความสมบูรณ์ของป่าไม้ และสัตว์ป่า เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงชมพูพานดงกะเนอ อากาศที่ไม่มีมลพิษมีปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตรหมุนเวียนจึงจำเป็นต้องมีน้ำเพื่อการเกษตรตลอดปี และอีกประการหนึ่ง คือ ในพื้นที่ตำบลหุบเลาไม่มีที่ทิ้งขยะ ประชาชนทิ้งขยะในเขตป่าสาธารณะซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหา อนาคตได้ขอความร่วมมือไปยังผู้นำชุมชนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการประชาสัมพันธ์รณรงค์



และหาทางแก้ไขปัญหาโดยการทำโครงการเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านเพื่อจัดการหาที่ทิ้งขยะของตำบลซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีและอยู่ในระหว่างดำเนินการหาพื้นที่เพื่อทิ้งขยะเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อแหล่งต้นน้ำ

## ๑๐. อื่นๆ

### ๑๐.๑ สรุปผลการสำรวจข้อมูล กชช. ๒ ค. ประจำปี ๒๕๕๙

ตามที่พัฒนาชุมชนอำเภอภูพาน ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูล กชช. ๒ ค. ประจำปี ๒๕๕๙ ในเขต อบต. หลุบเลา เพื่อนำผลการสำรวจมาพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ชุมชน ผลการสำรวจสามารถสรุปตามตัวชี้วัดได้ ดังนี้ ตัวชี้วัดแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ๑ = มีปัญหามาก ๒ = มีปัญหาปานกลาง ๓ = มีปัญหาน้อย/ไม่มีปัญหา ทั้งนี้ จะนำข้อมูลเฉพาะตัวชี้วัดที่ได้ คะแนน ๑ มาพิจารณา ดังนี้

- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน
  - ๑) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน
    - การได้รับความคุ้มครองทางสังคม
  - ๒) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน
  - ๑) ด้านสุขภาพและอนามัย
    - การกีฬา
  - ๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน
    - การเรียนรู้โดยชุมชน - การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน
  - ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน
  - ๑) ด้านสุขภาพและอนามัย
    - การกีฬา
  - ๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน
    - การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน
  - ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน
  - ๑) ด้านความรู้และการศึกษา
    - การได้รับการศึกษา
  - ๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน
    - การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน
  - ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน
  - ๑) ด้านสุขภาพและอนามัย
    - การกีฬา



- ๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน
  - การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน
- ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - คุณภาพดิน
  - คุณภาพน้ำ

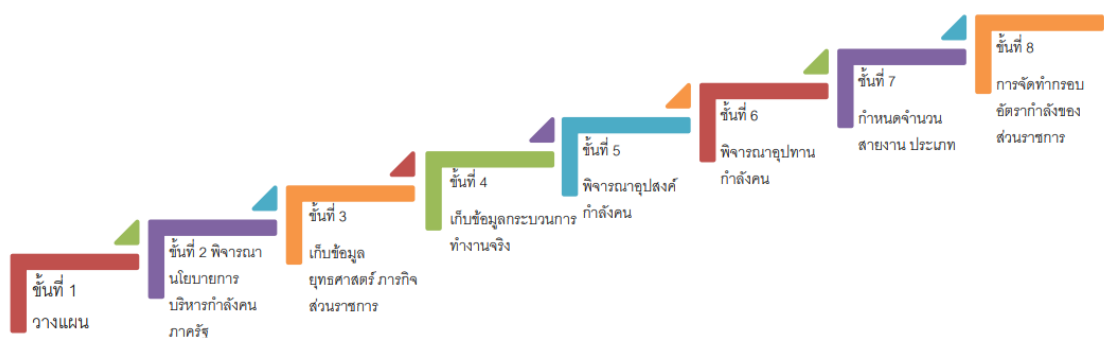
### ๑๐.๒ การแก้ไขปัญหา

- ๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น อำเภอ ตำรวจ โรงพยาบาล สาธารณสุข ผู้นำชุมชน ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน ให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจและได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีความเป็นกลาง รับทราบปัญหาและเร่งแก้ไข
- ๒) อำนวยความสะดวก ประสานงาน ให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- ๓) ร่วมมือกับอำเภอ เกษตรอำเภอ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการใช้ประโยชน์จากดิน และน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่ของชุมชน เพื่อพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส
- ๔) ร่วมมือกับสาธารณสุข โรงพยาบาล โรงเรียน ส่งเสริม รณรงค์ ป้องกัน สุขภาพและอนามัยของประชาชน ส่งเสริม จัดกิจกรรมการกีฬาในชุมชน
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้เด็กได้รับการศึกษา จัดกิจกรรมให้ความรู้ต่าง ๆ

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลาใช้หลักบันได ๘ ขั้น

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา แบบบันได ๘ ขั้น



## บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ    |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ          |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง        | คณะกรรมการ          |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง        | คณะกรรมการ          |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด          | คณะกรรมการ          |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล          | เลขานุการคณะกรรมการ |

### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ



พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลามีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ดังนี้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คตินิยมประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

### ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์  
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว  
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”  
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข  
 และตอบสนองต่อการบรรลุ  
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต  
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง  
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ  
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



## ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



### ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

#### ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ  
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

#### แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร

#### วิสัยทัศน์จังหวัดสกลนคร

“เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว”

#### พันธกิจของจังหวัดสกลนคร

พันธกิจที่ ๑ บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๒ ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจที่ ๓ กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ประเด็นยุทธศาสตร์



- ๑.การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.พัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- ๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน
- ๔.การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ๕.การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

#### ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

##### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร วิสัยทัศน์

“สกลนครน่าอยู่ มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ AEC ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

##### พันธกิจ

- ๑.จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
- ๒.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประชาชน
- ๓.ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
- ๔.ส่งเสริมและเสริมสร้างการค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
- ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
- ๘.เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

##### เป้าหมายการพัฒนา (เป้าประสงค์)

- ๑.ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภค และ บริโภคอย่างทั่วถึง
- ๒.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓.ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- ๔.การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม และ เกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ
- ๕.ส่งเสริมการท่องเที่ยว เผยแพร่ประเพณี และ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง
- ๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๗.ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ๘.ประชาชนรู้รักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๘ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑ การพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง
- ๑.๓ การพัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย
- ๑.๔ การพัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
- ๒.๓ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ



**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน**

- ๓.๑ การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๓.๒ การพัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง
- ๓.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน**

- ๔.๑ การพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ๔.๒ การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง**

- ๕.๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕.๒ การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๓ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๕.๔ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
- ๕.๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ
- ๕.๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

**ยุทธศาสตร์อำเภอภูพาน**

วิสัยทัศน์อำเภอภูพาน “เมืองสันติสุข ครัวปลอดภัย ใส่ใจต้นน้ำและระบบนิเวศ”

**พันธกิจของอำเภอภูพาน**

๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาที่ดินการเกษตร และอุตสาหกรรมการเกษตรพร้อมทั้งพัฒนาการประมง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบริหารงานอำเภอไปสู่ความเป็นเมืองสันติสุข
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
๓. การพัฒนาที่ดินการเกษตร และอุตสาหกรรมการเกษตร
๔. การบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา**

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

“ตำบลหลุบเลาน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การบริหาร  
โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน



๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหาร

## ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

### พันธกิจ

- การได้รับข้อมูลข่าวสารทันสมัยและทั่วถึง
- จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ส่งเสริมและป้องกันภัยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบทบาทครอบครัว ในการสร้างสังคมสุขภาวะ

### เป้าประสงค์

- ประชาชนรับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานคุณภาพ
- ประชาชนได้รับสวัสดิการและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระดับความสำเร็จการจัดการศึกษาและเรียนรู้ให้กับประชาชน
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสาธารณสุข
- จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย	ร้อยละของช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน
๒. พัฒนาคนและส่งเสริมการศึกษาอย่างทั่วถึง	ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา
๓. พัฒนาและส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. เสริมสร้างสมรรถนะชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและชุมชนของคนในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย	ร้อยละของประชาชนที่เข้าในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๖. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน	อัตราเจ็บป่วยของประชาชนลดลง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด อบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง



## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

### พันธกิจ

ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกและปลอดภัย

### เป้าประสงค์

มีการคมนาคมที่สะดวกและได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและ

เพียงพอ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นและจำนวนของอุบัติเหตุลดลง

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ	ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้ถนนและทางเท้า
๒.พัฒนาระบบไฟฟ้า	ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้า
๓.พัฒนาระบบการสื่อสาร	ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ
๔.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	ร้อยละของประชาชนที่มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
๕.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

#### พันธกิจ

การเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

#### เป้าประสงค์

ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาศักยภาพการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิต	ร้อยละของจำนวนการจำหน่ายสินค้าที่เพิ่มขึ้น
๒.พัฒนาแหล่งที่ดินทำกิน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๓.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอาชีพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด อบต.



**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม****พันธกิจ**

ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์**

ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจากมลพิษ และมีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มี

ประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด อบต.

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหาร****พันธกิจ**

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารงานในองค์กรและบุคลากรที่มีคุณภาพ

**เป้าประสงค์**

บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ฯลฯ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ระดับความสำเร็จของการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา	ระดับความสำเร็จของการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร
๒. ส่งเสริมการบริการงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด อบต. / กองคลัง



## ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

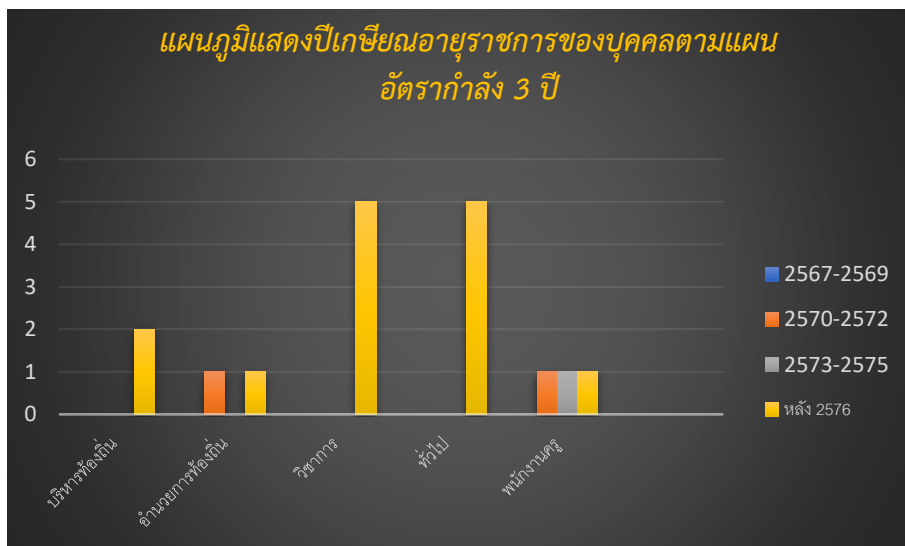
### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้พิจารณาภาระงานที่ หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูล  
พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ  
ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของ บุคลากรในอนาคตตลอด  
ระยะเวลา ๓ ปี

### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้าน  
การเงินและการคลัง ด้านเกษตรและชุมชน ด้านป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย ด้าน การจัดทำแผนที่ภาษี  
ด้าน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านงานส่งเสริมการเกษตร ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้น คณะกรรมการได้  
ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่ สามารถตอบสนองภารกิจ  
และงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา มีบุคลากรที่จะ  
เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขาจึงยังไม่มีคามจำเป็นที่จะต้องมีการ  
รองรับในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

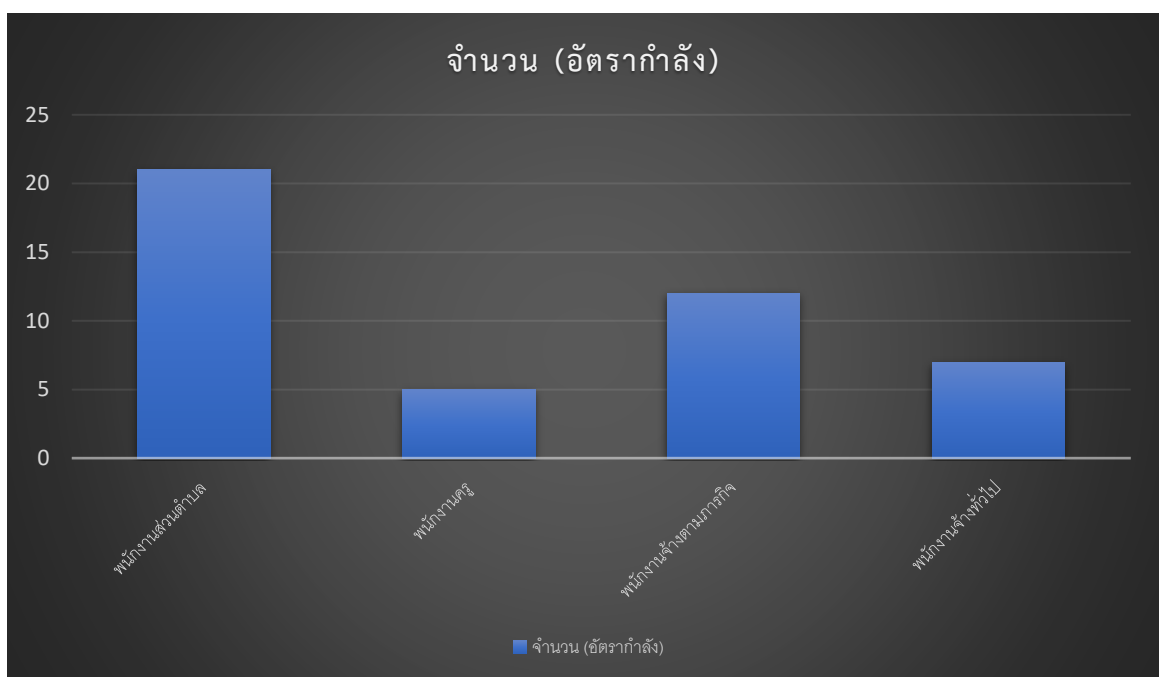
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจโดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## ๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ <b>กองช่าง</b></p>
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และ สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ สำนักปลัด อบต. โดยในส่วนของสำนักปลัด อบต.อยู่ในงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p>



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจ เป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่างและสำนักปลัด อบต. ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจ ใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการ กำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการ ประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วน ราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อบต. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้อง กับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและการ ส่งเสริม สภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คืองาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจ ใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนา และ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>



<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง)</p>
---	---

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</li> <li>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร</li> <li>๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา</li> <li>๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กองช่าง</li> <li>๒. งานสาธารณสุขฯ และ สำนักงานปลัด</li> <li>๓. สำนักปลัด อบต. และกองช่าง</li> <li>๔. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕. ทุกส่วนราชการ</li> <li>๖. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>๗. สำนักปลัด อบต.</li> <li>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</li> </ol>
<b>ภารกิจรอง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี</li> <li>๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร</li> <li>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>๒. สำนักปลัด อบต.</li> <li>๓. สำนักปลัด อบต.</li> <li>๔. กองคลัง</li> </ol>



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากร บุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา(ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผล กฎระเบียบ หรือกฎหมายที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> <li>๔. สภาพพื้นที่ ที่เป็นข้อจำกัดในเรื่องการเดินทาง</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๕. สภาพพื้นที่ ทำให้มีอุปสรรคในการเดินทาง</li> </ol>

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> <li>๔. สภาพพื้นที่ ทำให้มีอุปสรรคต่อการเดินทาง</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือกับอบต.</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง และเครือญาติ</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ โดยงบประมาณส่วนใหญ่จะหมดไปกับเงินอุดหนุน</li> </ol>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้วหากองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขาเห็นว่าภารกิจหน้าที่นั้น ๆ มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานงบประมาณ ๑.๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	
<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานตรวจสอบภายใน	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัดระเบียบ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้อยลิ้ม</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลุมเสา</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>				



**๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๔๗,๓๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
	<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๓,๔๖๐	ทำหนดเพิ่ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๓๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๒,๘๘๐	๑๕,๔๒๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๑,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๐,๒๙๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
	<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	๑๔,๙๖๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๕,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๑,๙๓๐
	<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>																		
๑๗	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐



๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำหนักประสม)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจตุระเบียม</b>																			
๒๓	ผู้อำนวยการ ศพด.		๑	๐	-	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๔	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องลิ้ม</b>																			
๒๖	ผู้อำนวยการ ศพด.		๑	๐	-	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>																			
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลุมเสา</b>																			
๓๐	ผู้อำนวยการ ศพด.		๑	๐	-	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๒	ครูผู้ช่วย		๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
<b>กองคลัง (๐๔)</b>																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๕๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>																			
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๓,๙๒๐	๑๖,๕๘๐
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
<b>กองช่าง (๐๕)</b>																			



๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คืน	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๔๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๓,๗๖๐	
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐	
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>																				
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๒,๕๗๐	
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	๑๕,๒๕๐	
<b>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</b>																				
๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																				
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	๑	๒๕๓๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๑,๑๔๐	
<b>รวม</b>			-	๔๙	๓๘	๙,๗๐๗,๐๔๐	๓๕๔,๐๐๒	๔๘	๔๙	๔๙	๐	๐	๐	๓๑๔,๕๒๐	๓๑๙,๙๒๐	๓๒๔,๗๒๐	๑๐,๓๕๗,๕๖๐	๑๐,๖๗๗,๔๘๐	๑๑,๐๐๒,๒๐๐	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>			-	๔๙	๓๘	๙,๗๐๗,๐๔๐		๔๘	๔๙	๔๙	๐	๐	๐	๓๑๔,๕๒๐	๓๑๙,๙๒๐	๓๒๔,๗๒๐	๑๐,๓๕๗,๕๖๐	๑๐,๖๗๗,๔๘๐	๑๑,๐๐๒,๒๐๐	
<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%</b>																			๑,๕๕๓,๖๓๔	
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>																			๑๑,๙๑๑,๑๙๔	
<b>คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>																			๒๗.๖๗	

หมายเหตุ : เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๔๓,๐๕๐,๐๐๐ บาท

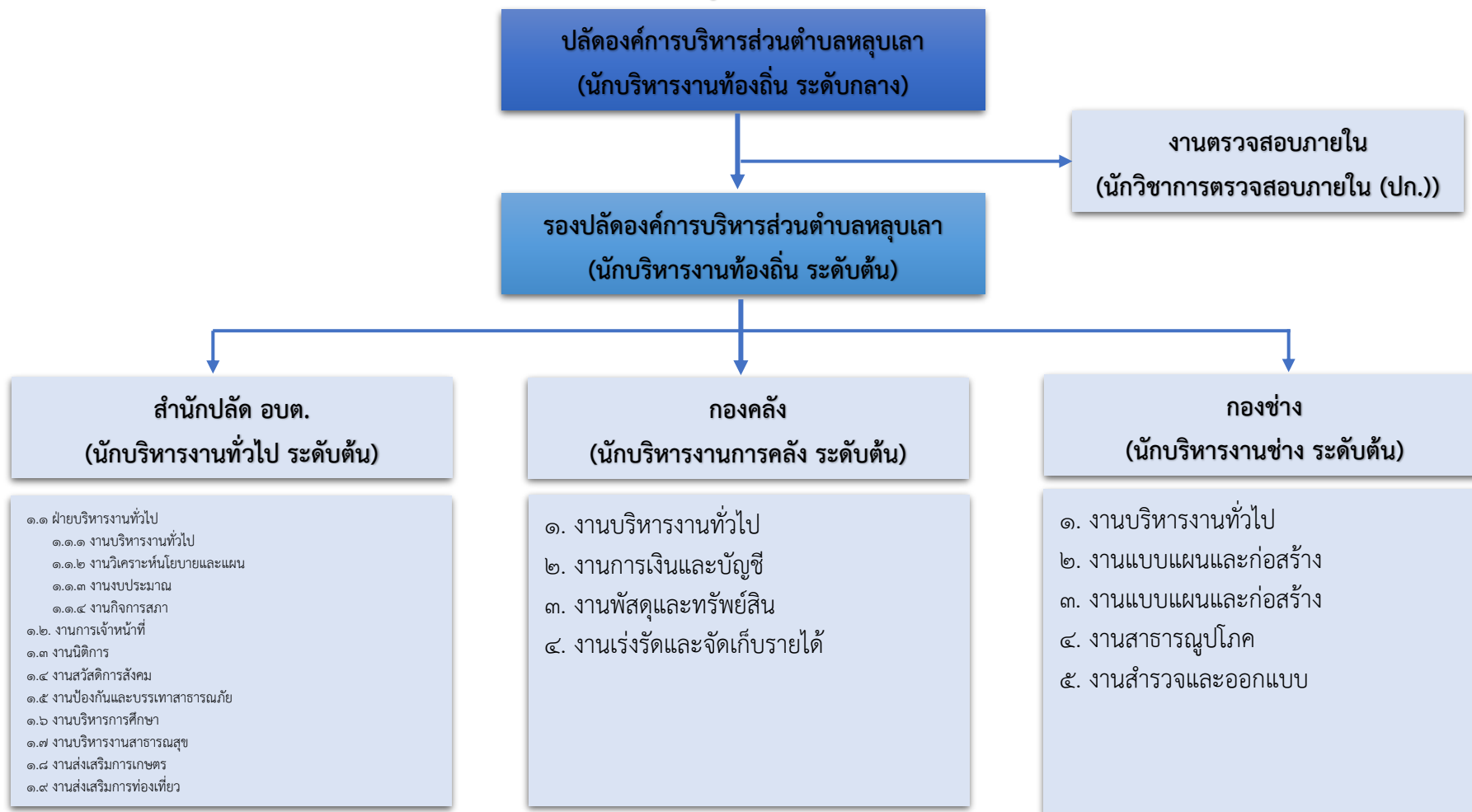
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๔๕,๒๐๒,๕๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๔๗,๔๖๒,๖๒๕ บาท



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา  
อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร



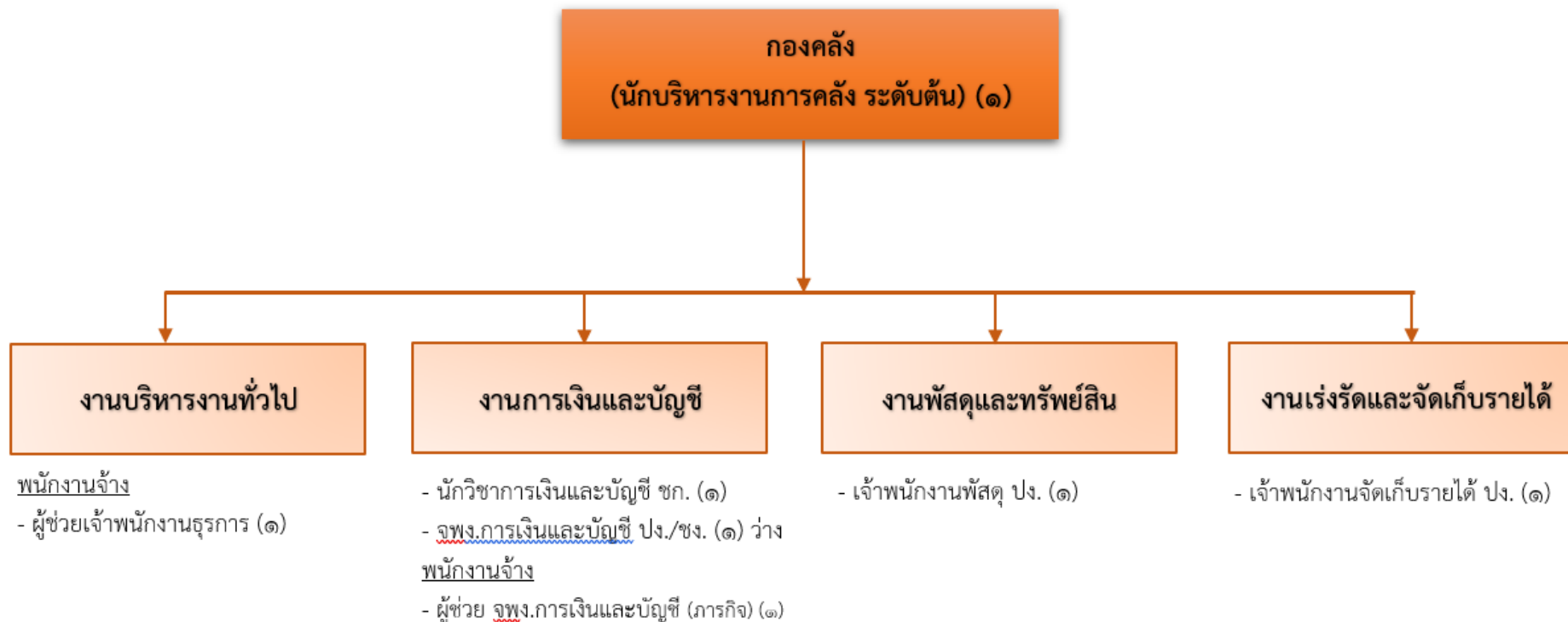
### โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	๑	-	-	๖	๖



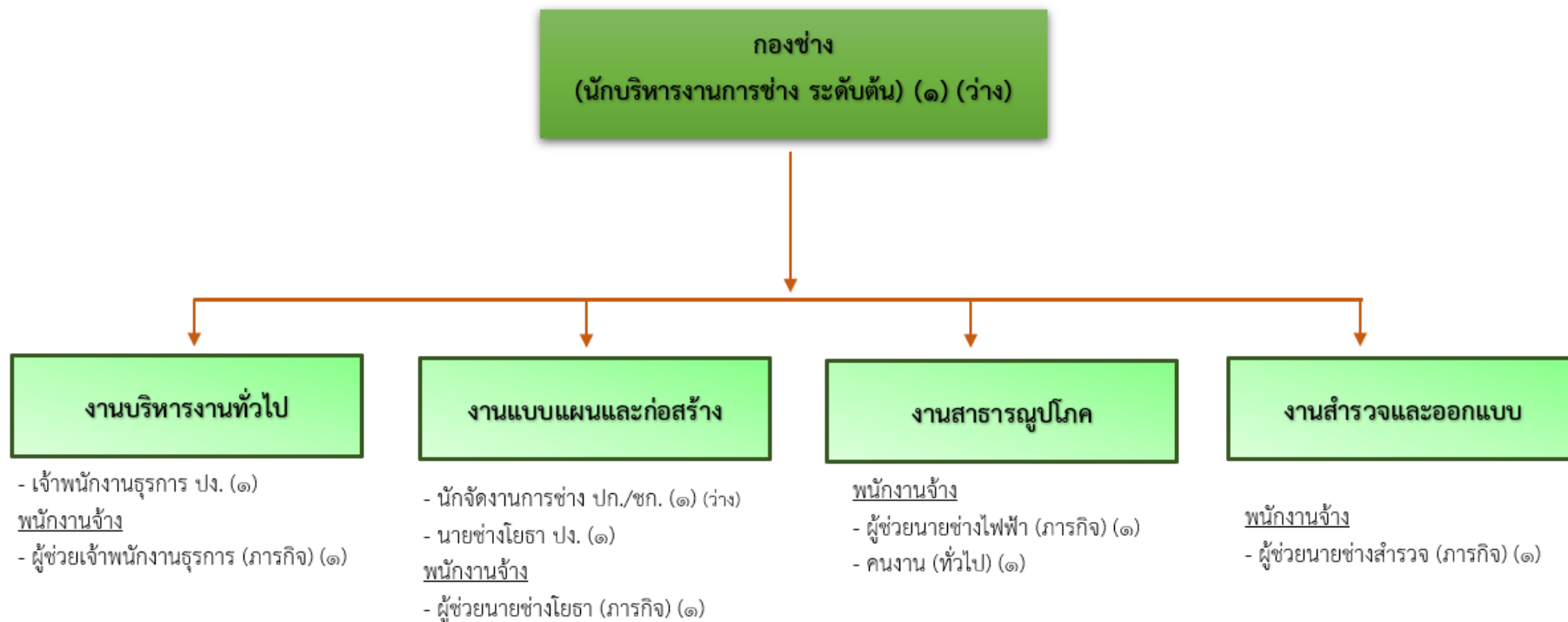
### โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-



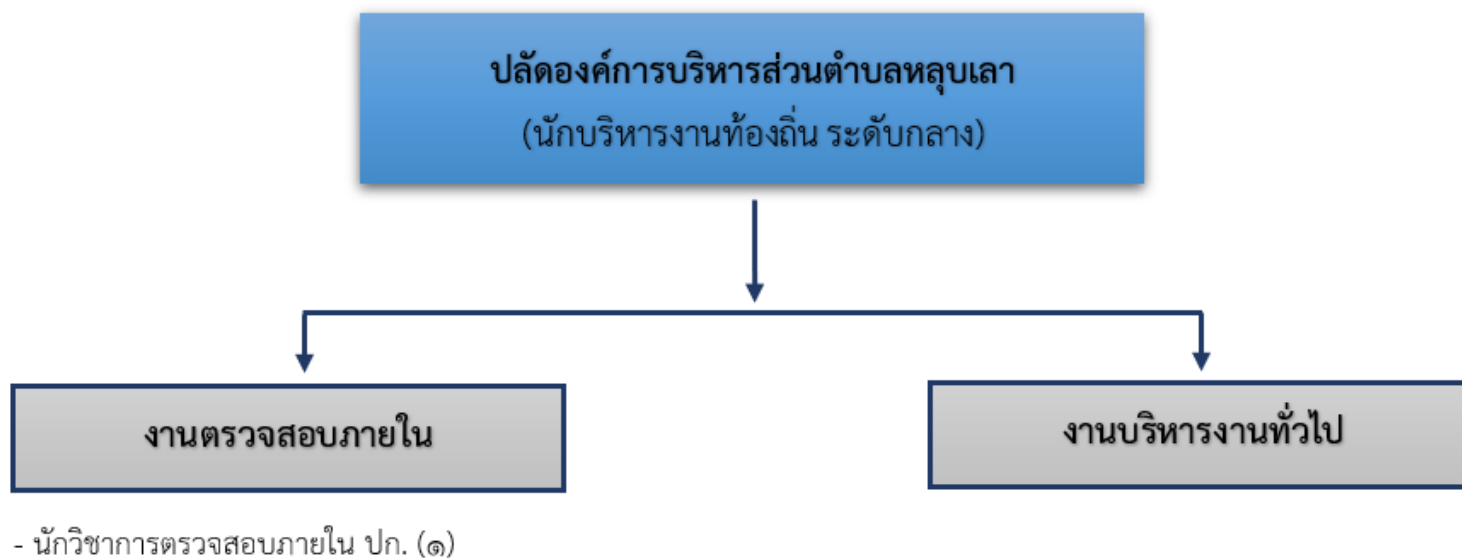
### โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔	๑



## โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1.	นางสาวณิชาพัลลภ อิศรสิทธิ์	ปริญญาโท (ร.ม.)	56-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	568,560	84,000	84,000	736,560
2.			56-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	0	ว่าง
<b>สำนักปลัด อบต.</b>												
3.	นางสาวธัญญ์กนิษฐ์ สายสุรีย์	ปริญญาโท (ร.ม.)	56-3-01-2101-001	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	56-3-01-2101-001	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	429,240	42,000	0	471,240
4.	-	-	56-3-01-2101-001	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	56-3-01-2101-001	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
5.	นางสาวมณีรัตน์ ผลรักษา	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	56-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	56-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	282,600	0	0	282,600
6.	นางสาววิมล คำศรีพล	ปริญญาโท (ร.ม.)	56-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	56-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	422,640	0	0	422,640
7.	นายกรกต มหามาตร	ปริญญาตรี (นบ.)	56-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	56-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	355,320	0	0	ว่างเดิม
8.	-	-	56-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	56-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	0	0	ว่างเดิม
9.	นางสาวชญเทพ ทองสังโสม	ปริญญาตรี (วท.บ.)	56-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	56-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	402,720	0	0	402,720
10.	นางสาวสรารัตน์ บุ่งเสนห์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	56-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	56-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	241,440	0	0	241,440
11.	นางสาวชยาภา ริกำแง	ปริญญาโท (บธ.ม.)	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	363,480	0	0	363,480
12.	นายณะลาฤทธิ์ แสงสิทธิ์	ปวส. (ก่อสร้าง)	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	307,920	0	0	307,920
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
13.	นายญาณพจน์ วรรณศิลป์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	179,520	0	0	179,520



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
14.	นางสาวสุภาภรณ์ ผาบแก้ว	ปริญญาตรี (ร.บ.ศ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	0	0	138,000
15.	นายสุรศักดิ์ แสนสำอาด	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,800	0	0	13,800
16.	นายกฤษฎา จันทไทย	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	143,160	0	0	143,160
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
17.	นายสุดสาคร ผิวหอม	ม.6	-	คนสวน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
18.	นางสาวอัจฉราพรรณ เพ็งสุน	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
19.	นางสาวเดือนเพ็ญ นวลตาล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนสวน	-	108,000	0	0	108,000
20.	นายศรชัย ปีลี	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	0	0	108,000
21.	นายวศิลป์ เกลี้ยงกลิ่น	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำหนักประสมค์)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำหนักประสมค์)	-	108,000	0	0	108,000
22.	นายภาณุพงษ์ หงษ์ดาโน	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	0	0	108,000
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>												
<u>ศพด.บ้านจัตระเปียบ</u>												
23.	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
24.	นางลำไย ยมสีดา	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	563016600355	ครู	คศ.3	563016600355	ครู	คศ.3	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
25.	นางวิญาดา อินลี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	563016600359	ครู	คศ.2	563016600359	ครู	คศ.2	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
<u>ศพด.บ้านฮ่อมลิ้ม</u>												
26.	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
27.	-	-	563016600356	ครูผู้ช่วย	-	563016600356	ครูผู้ช่วย	-	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
28.	นางกิตติยา ผายทอง	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
29.	นางสาวชวนชิต ไชยรบ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
	<b>ศพด.บ้านหุบเขา</b>											
30.	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
31.	นางบัวผัน สุขเสน	ปริญญาตรี (ค.บ.)	563016600357	ครู	คศ.2	563016600357	ครู	คศ.2	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
32.	-	-	563016600358	ครู	คศ.1	563016600358	ครู	คศ.1	0	0	0	เงินอุดหนุนฯ
<b>กองคลัง</b>												
33.	นางนวลละมัย แสงผา	ปริญญาตรี (บ.บ.)	56-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	56-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	475,560	42,000	0	517,560
				(นักบริหารงานการคลัง)			(ผู้อำนวยการกองคลัง)					
34.	นางสาวณัฐวรรณ คำศรีพล	ปริญญาโท (บ.บ.)	56-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	56-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	402,720	0	0	402,720
35.	-	-	56-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	56-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	0	0	297,900
36.	นางลดาวัลย์ คุ่มหินลาด	ปริญญาตรี (บ.บ.)	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	203,520	0	0	203,520
37.	-	-	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	0	0	297,900
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
38.	นางพารณีย์ บุชาติพิทย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		198,960	0	0	198,960
39.	นางสาวหทัยกาญจน์ เถาว์วิเศษ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		138,000	0	0	138,000



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>												
40.	-	-	-	-	-	56-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	393,600	42,000	0	435,600
							นักบริหารงานช่าง					
41.	-	-	-	-	-	56-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ชก./ปก.	355,320	0	0	กำหนดเพิ่ม
42.	นายประสิทธิ์ ภูแพง	ปริญญาตรี (วท.บ.)	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	165,120	0	0	165,120
43.	นายมนตรี เสนาผล	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	56-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	56-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400	0	0	140,400
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
44.	นายอาทิตย์ อัลคาร์ล่า	ปวส.คอมฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	0	0	138,000
45.	นายวิระพล โวหารลิก	ปวช.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	143,040	0	0	143,040
46.	นายทรงพล ศรีมุกดา	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	150,840	0	0	150,840
47.	นายวิทย์ แสงเจริญ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	183,000	0	0	183,000
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
48.	นายเจริญพร ปิสี	ปริญญาตรี (ร.บ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	0	0	108,000
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
49.	นางสาวพิมพ์ปวีณ์ คำศรีพล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	56-3-01-3105-001	นักตรวจสอบภายใน	ปก.	56-3-01-3105-001	นักตรวจสอบภายใน	ปก.	253,680	0	0	241,440



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทุกประเภท ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตาม แนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างสรรค์

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญการอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกันองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลามุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศโดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาเล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนานาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

#### **การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ**

๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๕) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๖) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

#### **การพัฒนาพนักงานจ้าง**

๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร

#### **การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน หรือเลื่อน**

##### **ระดับสูงขึ้น**

๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหาร

๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติว่า รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

\*\*\*\*\*

