

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐาน ทั่วไปตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๗ และในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙ และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ขึ้นนั้น

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้

บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

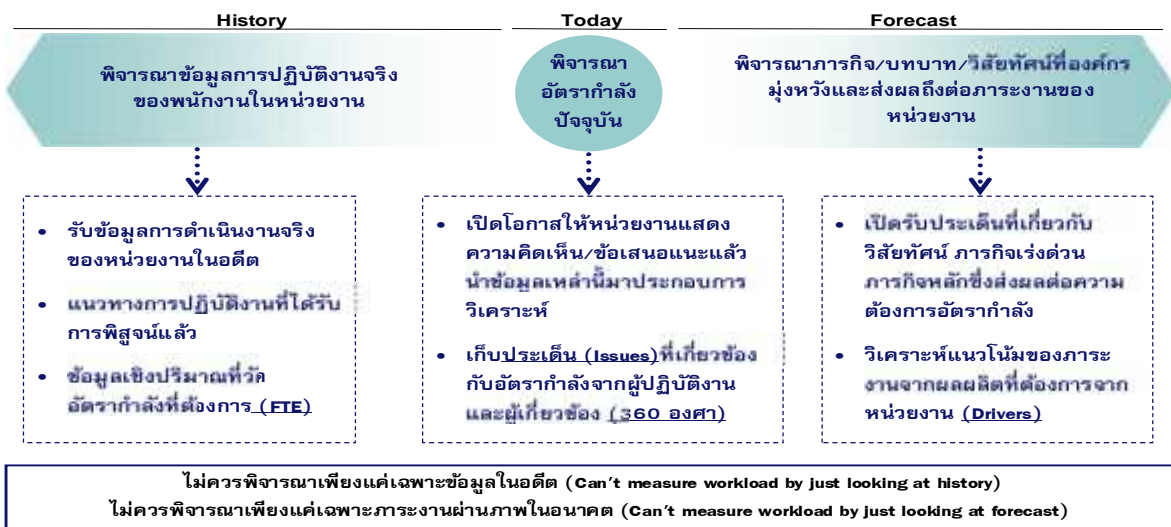
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน 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

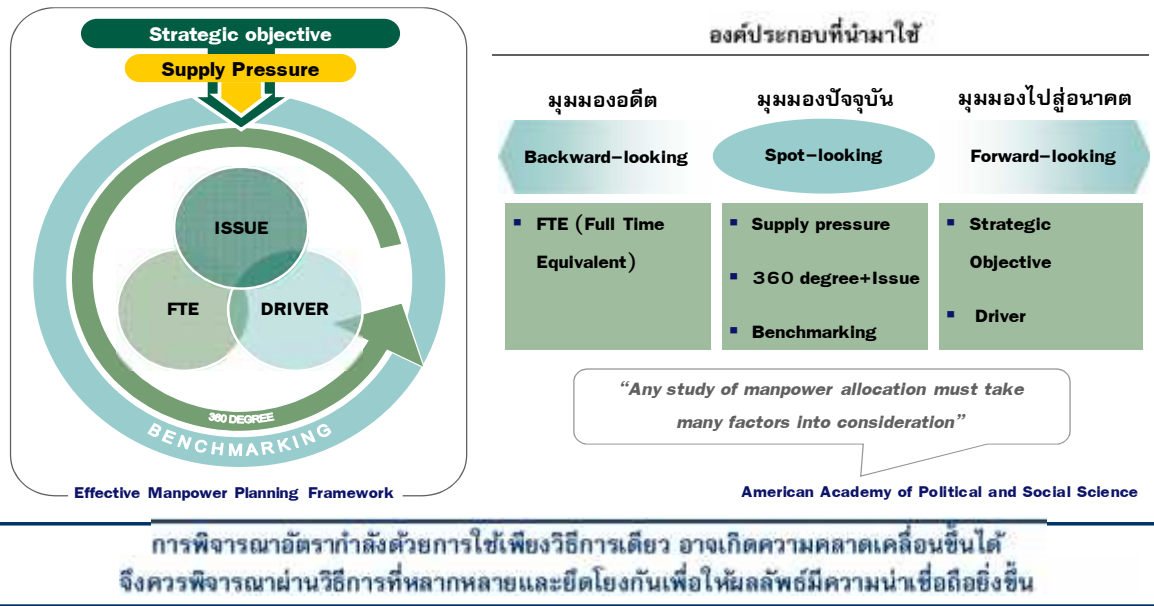
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล หลุบเลา
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้า เกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกต์ที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง และองค์การบริหารส่วนห้วยหินลาด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกันจากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแปลง แต่มีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ให้มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้นต่อไป รวมถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้ดำเนินรับโอนและได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงานมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองที่เป็นการพิจารณาว่างานใน

ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบลำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร)

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตตำบลหุบเสลา ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านหุบเสลา
- หมู่ที่ ๒ บ้านหุบเสลาน้อย
- หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องสิม
- หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง
- หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม
- หมู่ที่ ๖ บ้านจัตระเปียบ
- หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต่
- หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์
- หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหุบเสลาพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านหุบเสลา(น้อยตาดจี)
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านหุบเสลานาจาน

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา (เป็น อบต.ขนาดกลาง)

ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

โทรศัพท์. ๐๔๒-๐๙๙-๗๐๗ โทรสาร. ๐๔๒-๐๙๙-๗๐๗

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

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

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมไปจนถึงเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรง สร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนและภาคการเกษตรของประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๒-๓ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือนในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๐ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำจากเขื่อนน้ำพุง ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับบางหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลหลุบเลา และมีลำห้วยหลายสายที่มีต้นน้ำมาจากเทือกเขาภูพาน และแหล่งน้ำจากใต้ดินค่อนข้างน้อย เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบภูเขา จึงทำให้แหล่งน้ำที่จะใช้ในการอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนในพื้นที่ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาได้ดำเนินการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่หลายแห่งให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน รายละเอียดของแหล่งน้ำของตำบลมีดังนี้

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

๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลหลุบเลาเป็นที่ราบภูเขาจึงทำให้มีพื้นที่ป่าค่อนข้างมาก แต่ต้นไม้ใหญ่ก็ได้ถูกทำลายทิ้งเหลืออยู่น้อยในปัจจุบัน สาเหตุหลักที่ป่าไม้ถูกทำลายเนื่องมาจากการบุกรุกเพื่อทำการเกษตร เช่น ปลูกยาพารา มันสำปะหลัง ฯลฯ แต่ในช่วงปีที่ผ่านมา คสช. ก็ให้หน่วยงานราชการยึดคืนผืนป่าที่ทำการบุกรุกกลับคืนมาและปลูกป่าทดแทน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีเขตการปกครองทั้งหมด ๑๕ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนๆละ ๒ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของตำบล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น - จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิก 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 ให้ข้อมูลที่ต้องการ เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบปัญหาต่าง ๆ

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา แบ่งส่วนการปกครองมาจากตำบลสร้างค้อ และตำบลโคกภูเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นเขตการปกครองของอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตั้งอยู่ที่ใต้ของอำเภอภูพาน มีอาณาเขตติดกับอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร ห่างจากจังหวัดสกลนคร ๔๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอภูพาน ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มภูเขา บางส่วนของพื้นที่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติดงชมพูพาน ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม ตำบลหลุบเลา อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา 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
 องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านหุบเขา	ผู้ปกครอง	นายบรรทม พรหมสาขา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านหุบเขาน้อย	ผู้ปกครอง	นายวสันต์ หงส์วิเศษ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านฮ่องสิม	ผู้ปกครอง	นายพิรม บุตรดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านด่านตั้ง	ผู้ปกครอง	นายสง่า ภูบังดาว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านหล่ม	ผู้ปกครอง	นายสนิท โวหารลิก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านจัตระเปียบ	ผู้ปกครอง	นายศิริ โสภาเพชร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านกกแต่	ผู้ปกครอง	นายอุดม วันทา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านน้อยโนนสวรรค์	ผู้ปกครอง	นายวินัย ชันคำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านฮ่องสิมพัฒนา	ผู้ปกครอง	นายประวัน จันสิมมา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหุบเขาพัฒนา	ผู้ปกครอง	นายสุจิต กิ่งพรมภู	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหุบเขา(น้อยตาจี้)	ผู้ปกครอง	นายถิ่น หงษ์ตัน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๒	บ้านภูน้อยพัฒนา	ผู้ปกครอง	นายสว่าง แก้วอุดร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๓	บ้านชลประทาน	ผู้ปกครอง	นายไวพจน์ กิตติผง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๔	บ้านเสียวพัฒนา	ผู้ปกครอง	นายณรงค์ ภูคงกิ่ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๕	บ้านหุบเขานาจาน	ผู้ปกครอง	นายเทิน เลานวดวัน	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

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

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

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

คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๘ ปัจจุบันนายกเทศมนตรีและสมาชิกมาจากคำสั่ง คสช. และปัจจุบันยังไม่มีเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓)

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านหลุบเลา	๑๙๕	๒๘๙	๒๗๐	๕๕๙
หมู่ที่ ๒ บ้านหลุบเลาน้อย	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 บ้านกกแต้	๖๕	๑๑๓	๑๒๐	๒๓๓
หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์	๑๗๓	๒๘๖	๒๔๒	๕๒๘
หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา	๑๕๕	๒๔๔	๒๓๑	๔๗๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหลุบเลาพัฒนา	๑๓๐	๑๗๘	๒๑๗	๓๙๕
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหลุบเลา(น้อยตาดจี)	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 บ้านหลุบเลานาจาน	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
รวม	๓,๕๘๘	๓,๔๗๓	๗,๐๖๑

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 ที่ไม่เรียนต่อและยังไม่มียานพาหนะได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่าย ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของตำบลได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

▶โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

๑. โรงเรียนบ้านหลุบเลา
๒. โรงเรียนบ้านฮ่องสิมประชาสรร
๓. โรงเรียนน้ำพุจัตระเปียบวิทยา

▶ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลุบเลา
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องสิม
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัตระเปียบ

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก ปัญหาคือประชาชนในพื้นที่ใช้สารพิษในการทำการเกษตรค่อนข้างมาก การแก้ไขปัญหา คือ อบต. ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้จัดโครงการกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์และตรวจเลือดทุกๆ ๓ เดือนเพื่อเป็นการเฝ้าระวังประชาชนพื้นที่ให้เห็นความสำคัญ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ อบต. พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและหน่วยสาธารณสุข 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 ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกรวดเร็วกว่าประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือ การแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง การแก้ไขปัญหาก็ต้องอาศัยการร่วมมือกันหลายฝ่าย และจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาก็กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลหุบเขา จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรภูพานได้แจ้งให้กับ อบต.ทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลหุบเขา มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากกว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของ อบต. สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต. ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๒ การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา มีกระแสไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน แต่ไม่ครบทุกครัวเรือน คิดเป็น ๙๘% และมีบางครัวเรือนยังไม่มีบ้านเลขที่จึงไม่สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเพิ่มไฟฟ้า สาธารณะของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ 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

การประปา ชุมชนในเขต อบต. น้ำประปาใช้ครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ การพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่ออุปโภค-บริโภค อบต. ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนา ๔ ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง 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 ของตำบลหุบเลา มีดังนี้

ทางหลวงแผ่นดิน บ้านสร้างค้อ-เต่างอย รหัส ๒๓๓๐

ทางหลวงท้องถิ่น สายบ้านหุบเลา-บ้านกกแต่ ระยะทาง ๑๓ กม. รหัส สน.ถ.๑๓๕-๐๑

ทางหลวงท้องถิ่น สายบ้านจัดระเบียบ-บ้านชมภูพาน ระยะทาง ๑๑กม.รหัสสน.ถ.๑๓๕-๐๒

ถนนของท้องถิ่น อบต.หุบเลา จำนวน ๖๗ สาย

สภาพถนน คอนกรีต จำนวน ๑๖ สาย ระยะทาง ๑๘.๔๑๘ กม.

ลูกรัง จำนวน ๕๑ สาย ระยะทาง ๗๑.๕๐ กม.

-ไม่มีถนนลาดยาง-

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 การเลี้ยงไก่ 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 มีจุดชมวิวยอดนิยม 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. กลุ่มไก่อำภูพาน
๒. กลุ่มเลี้ยงวัวบ้านหลุบเลา
๓. กลุ่มปลูกมันสำปะหลัง
๔. กลุ่มเกษตรก้าวน้ำ
๕. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรหมุนเวียน
๖. กลุ่มเกษตรผสมผสาน
๗. กลุ่มผลิตเส้นไหม
๘. กลุ่มแม่บ้านเกษตรบ้านจัดระเบียบ
๙. กลุ่มปลูกพืชผักสวนครัววิถีเพื่อการพัฒนา
๑๐. กลุ่มเกษตรนาร่อง
๑๑. กลุ่มแม่บ้านปลูกไม้ผลบ้านภูน้อย
๑๒. กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม
๑๓. กลุ่มแตงล้านเกษตรอินทรีย์
๑๔. กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์
๑๕. กลุ่มศูนย์เรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ
๑๖. กลุ่มเลี้ยงปลาในกะชัง

๖.๗ แรงงาน

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 บ้านจัดระเบียบ	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(น้อยตาดจี)	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
รวม	๒,๒๗๑	๓,๕๙๐	๓,๔๗๑	๓๓,๐๓๓

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 ๑,๘๙๙ ไร่

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

พื้นที่ตำบลหลุบเลามีแหล่งน้ำที่ใช้ในการทำเกษตร ดังนี้

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

เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเฉพาะฤดูฝน

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

ประชาชนในพื้นที่ตำบลหลุบเลามีแหล่งน้ำกิน 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

ตำบลหุบเขา มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ยึดถือสืบคล่องสืบสืตามโอกาสต่าง ๆ ดังนี้

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

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

มีปราชญ์ชาวบ้านจำนวน ๕๒ คน

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ใต้จากน้ำฝน และน้ำใต้ดินและเขื่อนน้ำพุง (บางส่วน)

๙.๒ ป่าไม้ มีเขตป่าไม้เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงชมพูพานดงกะเณอ

๙.๓ ภูเขา อยู่ในเขตเทือกเขาภูพาน

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขายังคงความสมบูรณ์ของป่าไม้ และสัตว์ป่า เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงชมพูพานดงกะเณอ อากาศที่ไม่มีมลพิษมีปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตรหมุนเวียนจึงจำเป็นต้องมีน้ำเพื่อการเกษตรตลอดปี และอีกประการหนึ่ง คือ ในพื้นที่ตำบลหุบเขาไม่มีที่ทิ้งขยะ ประชาชนทิ้งขยะในเขตป่าสาธารณะซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหา อบต.ได้ขอความร่วมมือไปยังผู้นำชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการประชาสัมพันธ์ณรงค์

และหาทางแก้ไขปัญหาโดยการทำโครงการเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านเพื่อจัดการหาที่ทิ้งขยะของตำบลซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี และอยู่ในระหว่างดำเนินการหาพื้นที่เพื่อทิ้งขยะเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อแหล่งต้นน้ำ

๑๐. อื่นๆ

๑๐.๑ สรุปผลการสำรวจข้อมูล กชช. ๒ ค. ประจำปี ๒๕๕๙

ตามที่พัฒนาชุมชนอำเภอภูพาน ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูล กชช. ๒ ค. ประจำปี ๒๕๕๙ ในเขต อบต.หุบเขา 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 การแก้ไข้ปัญหา

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

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

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “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



๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

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 เกษตรกร

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
๘. เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

เป้าหมายการพัฒนา (เป้าประสงค์)

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

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๘ แนวทางการพัฒนา ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พอเพียง

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมธุรกิจสร้างสรรค์
- 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 และอุตสาหกรรมเกษตรพร้อมทั้งพัฒนาการประมง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบริหารงานอำเภอไปสู่ความเป็นเมืองสันติสุข
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

“ตำบลหลุบเลาน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
ภายใต้การบริหารโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

พันธกิจ

- การได้รับข้อมูลข่าวสารทันสมัยและทั่วถึง
- จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ส่งเสริมและป้องกันภัยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบทบาทครอบครัว ในการสร้างสังคมสุขภาวะ

เป้าประสงค์

- ประชาชนรับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานคุณภาพ
- ประชาชนได้รับสวัสดิการและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระดับความสำเร็จการจัดการศึกษาและเรียนรู้ให้กับประชาชน
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสาธารณสุข
- จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

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

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกและปลอดภัย

เป้าประสงค์

มีการคมนาคมที่สะดวกและได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นและจำนวนของอุบัติเหตุลดลง

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ	ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้นถนนและทางเท้า
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 สนับสนุนพัฒนาอาชีพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจากมลพิษ และมีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองเมือง การบริหาร

พันธกิจ

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารงานในองค์กรและบุคลากรที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ฯลฯ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับความสำเร็จของการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา	ระดับความสำเร็จของการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร
๒. ส่งเสริมการบริการงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด กองคลัง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ปี ๒๕๖๔

การพัฒนาตำบลหลุบเลา ได้กำหนดนโยบายตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาตามศักยภาพที่มีอยู่และเอื้ออำนวย จากงบประมาณที่มีอยู่และรัฐอุดหนุน นอกจากนี้การพัฒนาของตำบลยังต้องสัมพันธ์กับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และรวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) จะมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญอยู่ ๖ ประเด็น คือ

๑. การแก้ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ เช่น ระบบประกันสังคม การเข้าถึงความยุติธรรมในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น

๒. สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. อาหารและพลังงาน

๔. เศรษฐกิจ ฐานความรู้และปัจจัยแวดล้อม ความสามารถด้านการแข่งขันในทุกด้าน เศรษฐกิจสังคม โลจิสติกส์ เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์

๕. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค

๖. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่พัฒนาในเรื่องการศึกษา ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดี

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ **ปัญหา** ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง
- ๑.๒ ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต **ปัญหา** ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง
- ๑.๓ ธุรกิจร้านค้าชุมชน **ปัญหา** ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง
- ๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตร **ปัญหา** ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและเกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต
- ๑.๕ กลุ่มอาชีพ **ปัญหา** การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๖ แหล่งท่องเที่ยว **ปัญหา** ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลหลุบเลามีจำนวนจำกัด
- ๑.๗ การว่างงาน **ปัญหา** ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการของประชาชนไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

๒.ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน **ปัญหา** ขาดความส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตนและชุมชนเท่าที่ควร
- ๒.๒ การนันทนาการและการกีฬา **ปัญหา** ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องนันทนาการและการกีฬา
- ๒.๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน **ปัญหา** ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาต่อส่วนรวม
- ๒.๔ การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย **ปัญหา** ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง
- ๒.๕ ยาเสพติด **ปัญหา** ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจบุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคม **ปัญหา** การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึงทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย
- ๓.๒ การระบายน้ำ **ปัญหา** การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๓ การไฟฟ้า **ปัญหา** ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่ยการเกษตร
- ๓.๔ ผังเมือง **ปัญหา** ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตร **ปัญหา** ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ข้ำรด ไม่ครอบคลุมพื้นที่ การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

๕.ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ ด้านสาธารณสุข **ปัญหา** ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีน้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ข้อมูลข่าวสาร **ปัญหา** การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการประชาชนขาด ความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา **ปัญหา** มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

๗.๒ ศาสนา **ปัญหา** ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

๗.๓ วัฒนธรรมประเพณี **ปัญหา** การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับ คอยรับแต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

๘.ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดิน **ปัญหา** ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากใช้ปุ๋ยเคมีมากเกินไป

๘.๒ ป่าไม้ **ปัญหา** สภาพป่าเสื่อมโทรม ถูกบุกรุก การสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ บรรยากาศในชุมชน **ปัญหา** ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวางระบบผังเมืองรวมการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๘.๔ ชยะมูลฝอย **ปัญหา** ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดย การกำจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

๘.๕ ที่สาธารณะประโยชน์ **ปัญหา** ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง

ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

๑.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๒.ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต

๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขัน กีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและ การนันทนาการ

๒.๓ ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สร้าง จิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ

๒.๔ จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทาสาธารณภัย

๓.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- ๓.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ๓.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๔.ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน
- ๔.๒ ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร จัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๔.๓ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๕.ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๕.๑ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ๕.๒ จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- ๕.๓ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

๖.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของประชาคม ประสานความร่วมมือในกิจกรรม โครงการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น
- ๖.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ
- ๖.๓ ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ

๗.ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน
- ๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

๘.ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่าชุมชน
- ๘.๒ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ประการสำคัญคือ ต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน และร่วมกันดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ในการดำเนินการทุกด้านจะเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัย ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา การพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ม.๖๗(๑) ม.๑๖(๒)
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ม.๖๘ (๒)
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ม.๖๘(๓)
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ม.๑๖(๔)
- (๕) การสาธารณสุขการ ม.๑๖(๕)
- (๖) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ม.๖๘(๑)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา ม.๑๖(๙)
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ม.๖๗ (๖)
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ม.๑๖ (๑๐)
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ม.๖๗(๒)
- (๕) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ม.๖๗ (๓)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ม.๑๖(๑๙)

(๗) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร ม.๖๘(๑)

(๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ม.๑๖(๒๑)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ม.๑๖(๑๕)

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ม.๑๖(๑๗)

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่น ๆ ม.๑๖(๒๓)

(๔) การผังเมือง ม.๖๘(๑๓) ม.๑๖(๒๕)

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ม.๖๗(๔) ม.๑๖(๒๙)

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน ม.๑๖(๓๐)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ม.๑๖(๑)

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ ม.๑๖(๖)

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน ม.๑๖(๗)

(๔) การท่องเที่ยว ม.๖๘(๑๒)

(๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ม.๑๖(๘)

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ม.๖๘(๖)

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ม.๖๘(๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ม.๑๖(๑๘)

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ม.๑๖(๒๔)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ม.๖๗(๕)

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น ม.๖๗(๘) ม.๑๖(๑๑)

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ม.๑๗(๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ
จำเป็นและสมควร ม.๖๗(๙)

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ม.๑๖(๑๖)

(๓) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเลา

หมายเหตุ ม.๖๗ ม.๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)
ม.๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา แบบองค์รวม มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินมาถูกทางหรือไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

จุดแข็ง Strengths	จุดอ่อน Weaknesses
<p>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ออบต. และพื้นที่ใกล้ ออบต.</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๖. บุคลากรโดยส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างดี</p> <p>๗. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๘. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๙. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ออบต. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔. ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่</p> <p>๕. บุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งไม่สามารถมอบหมายให้ทำภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่และขาดอำนาจในการตัดสินใจ</p> <p>๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๗. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๘. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๙. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>
โอกาส Opportunity	ข้อจำกัด Threats
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวเจ้าหน้าที่ขององค์กรและการทำงาน ของอบต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอบต. หลุบเลา มีการเดินทางที่สะดวกและมีระยะทางที่ใกล้ การคมนาคมสะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย</p> <p>๕. ประชาชนบางส่วนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี</p> <p>๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ออบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๗. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร</p> <p>๘. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์</p> <p>๙. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ</p>	<p>๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการให้ความร่วมมือในการพัฒนา กิจกรรม/โครงการ</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของอบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจร่วมกับทางองค์กร</p> <p>๔. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ</p> <p>๕. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร</p> <p>๖. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๗. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘. ประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพเท่าที่ควร</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ๓ ภารกิจ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปรับปรุงถนนภายในตำบล
- (๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (๓) ก่อสร้างวางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราชา
- (๒) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ภารกิจรอง ๔ ภารกิจ

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลหุบเขา

๒. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

๓. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

- (๑) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๔. ด้านการเมืองการบริการ

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบลกรอบว่างเต็ม จำนวน ๒ อัตรา กำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา อยู่ระหว่างการดำเนินการรับโอนจากหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งภารกิจงานต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและส่งเสริมภารกิจงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น จำเป็นในการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องตามประกาศ จาก สำนักงานปลัด เป็น สำนักปลัด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และในโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากองในโครงสร้างส่วนราชการใหม่และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องกำหนดตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก และไม่ต้อง ประเมินตัวชี้วัดหรือค่างาน การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนด ส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากกองช่าง อบต.หลุบเลา มี พนักงานส่วนตำบล อยู่ ๑ อัตรา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีกองช่างที่มีพนักงานส่วนตำบล สายปฏิบัติเพียง ๑ ตำแหน่ง จึงได้กำหนดตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปก/ชก เพิ่มอีกจำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีอยู่เดิมและตามนโยบายที่จะมีต่อไป และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว หากองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาเห็นว่า ภารกิจหน้าที่นั้น ๆ มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานนโยบายและแผน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสังคมเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติกร ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารการศึกษา ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค ๓.๔ งานการวางผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลาจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างรับโอน
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างรับโอน
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัดระเบียบ								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องลิ้ม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหุบเลา								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๒	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (๓)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
สำนักปลัด (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๔๐๐	
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
ศพด.บ้านจัดระเบียบ																			
๑๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ศพด.บ้านฮ่องลิ้ม																			
๑๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ศพด.บ้านหลบลเสา																			
๑๗	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๘๐	๑๗๐,๖๘๐	๑๗๗,๔๘๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์)	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๕๐๗,๕๒๐	
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๖,๕๖๐	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๔๕,๓๒๐	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๐๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๙,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	
	กองช่าง (๑๕)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๓๖	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๕๖๐	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๘๘๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	

๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐		
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																			
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
	รวม	-	๔๑	๓๙	๗,๗๑๓,๑๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	๐	๐	๐	๙๖๓,๐๐๐	๒๘๑,๖๔๐	๒๘๕,๗๒๐	๙,๐๑๒,๑๒๐	๙,๒๙๓,๗๒๐	๙,๕๗๙,๔๘๐		
	รวมทั้งสิ้น	-	๔๑	๓๙	๗,๗๑๓,๑๒๐		๔๓	๔๓	๔๓	๐	๐	๐	๙๖๓,๐๐๐	๒๘๑,๖๔๐	๒๘๕,๗๒๐	๙,๐๑๒,๑๒๐	๙,๒๙๓,๗๒๐	๙,๕๗๙,๔๘๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๓๕๑,๘๑๘	๑,๓๙๔,๐๖๔	๑,๔๓๖,๗๒๖		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๓๖๓,๙๓๘	๑๐,๖๘๗,๘๒๔	๑๑,๐๑๖,๒๐๖		
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖,๑๑	๒๕,๖๕	๒๕,๑๘		
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีหักเงินอุดหนุนฯ															๒๙,๘๘	๒๙,๑๔	๒๘,๕๒		
หมายเหตุ : เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท																				
<u>งบประมาณรายจ่ายประจำปี</u> ที่ตราไว้ใน <u>ข้อบัญญัติ</u>																				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔					เป็นเงิน =	๓๙,๖๙๐,๐๐๐.๐๐ บาท														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					เป็นเงิน =	๔๑,๖๗๔,๕๐๐.๐๐ บาท														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖					เป็นเงิน =	๔๓,๗๕๘,๒๒๕.๐๐ บาท														
<u>กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ</u> (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ เป็นเงินจำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ หักออกทั้ง ๓																				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔					เป็นเงิน =	๓๔,๖๙๐,๐๐๐.๐๐ บาท														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕					เป็นเงิน =	๓๖,๖๗๔,๕๐๐.๐๐ บาท														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖					เป็นเงิน =	๓๘,๗๕๘,๒๒๕.๐๐ บาท														
(เงินที่หัก ได้แก่ เงินเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)																				

