



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง  
อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



## คำนำ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๙ และ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ “หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง” ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา และประกาศบังคับใช้ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง  
สิงหาคม ๒๕๖๓



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๕ - ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๑ - ๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐ - ๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๙ - ๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๒ - ๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๕ - ๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๗

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

ข้อ ๕ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น



๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เอง



### ๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง



โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยอ้างอิงข้อมูลจากสภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ และผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ซึ่งผ่านการประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล และการพิจารณากลั่นกรองจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแล้ว ดังนี้

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

**ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอปักธงชัย ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอปักธงชัย ๑๖ กิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ๔๘ กิโลเมตร

##### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ เทศบาลตำบลบ่อปลาทอง, อบต.จิ้ว, อบต.ตุม อำเภอปักธงชัย
ทิศใต้	ติดต่อกับ อบต.อุดมทรัพย์ อำเภอวังน้ำเขียว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อบต.สะแกราช อำเภอปักธงชัย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ เทศบาลตำบลลำนางแก้ว อำเภอปักธงชัย





เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๖๐,๐๐๐ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๖๑ ของพื้นที่ทั้งอำเภอปักธงชัย

ประชากร ปัจจุบันมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๗๘๘ คน เป็นชาย ๒,๘๙๕ คน หญิง ๒,๘๙๓ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ (๖๐.๒๙) ๖๐ คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๙๖๙ หลังคา แยกเป็น ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลังคา)	จำนวนประชากร (คน)		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านโนนแดง	๑๖๘	๒๒๔	๒๑๒	๔๓๖
๒	บ้านหนองนกเขียน	๑๖๐	๒๖๖	๑๓๙	๕๐๕
๓	บ้านหนองกระทุ่ม	๑๓๗	๒๓๘	๒๕๐	๔๘๘
๔	บ้านปอแดง	๓๗๓	๕๘๙	๕๙๕	๑,๑๘๔
๕	บ้านหลุมเงิน	๒๖๖	๔๐๐	๔๐๑	๘๐๑
๖	บ้านหลุมหิน	๗๑	๗๔	๗๒	๑๔๖
๗	บ้านหนองกก	๓๐๑	๔๑๒	๔๑๙	๘๓๑
๘	บ้านหนองหว้า	๒๒๗	๓๑๑	๒๙๙	๖๑๐
๙	บ้านห้วยแก้ว	๙๑	๑๓๓	๑๔๕	๒๗๘
๑๐	บ้านหนองนกเขียน	๑๗๕	๒๔๘	๒๖๑	๕๐๙
รวม		๑,๙๖๙	๒,๘๙๕	๒,๘๙๓	๕,๗๘๘

ที่มา : สำนักงานทะเบียนอำเภอปักธงชัย ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

**ลักษณะภูมิประเทศ** สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลภูหลวง เป็นลูกคลื่นลอนลาดถึงลอนชันเล็กน้อย มีความสูง ๓๐๐ - ๔๐๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๑. พื้นที่ราบ พื้นที่ราบในที่นี้หมายถึง พื้นที่ราบบนที่ค่อนข้างชันในเขตพื้นที่อาศัยน้ำฝน เป็นที่ราบบนที่ค่อนข้างชันลูกคลื่นลอนตื้น จะมีความสูงต่ำกว่า ๓๐๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล จะอยู่ทางทิศตะวันออกของบ้านหนองกก หมู่ที่ ๗ มีพื้นที่ประมาณ ๑% ของพื้นที่ทั้งตำบล

๒. พื้นที่ค่อนข้างชัน พบว่าเป็นพื้นที่ส่วนมากของตำบล พบในทุกหมู่บ้าน ประมาณ ๗๘% ของพื้นที่ทั้งตำบล

๓. พื้นที่ภูเขา มีภูเขาอยู่ ๓ ลูก มีพื้นที่ครอบคลุมเกือบทุกหมู่บ้าน ประมาณ ๒๑% ของพื้นที่ทั้งหมด ได้แก่ เขาล้อมพาง อยู่ในเขตหมู่ที่ ๓ เขาภูหลวง อยู่ในเขตหมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๖ เขากะบุด อยู่ในเขตหมู่ที่ ๒ ลักษณะภูเขาเป็นป่าโปร่ง ต้นไม้ไม่ใหญ่มากนัก

**สภาพภูมิอากาศ** เนื่องจากตำบลภูหลวง มีลักษณะเป็นที่ราบสูง มีภูเขาล้อมรอบ ดังนั้นลักษณะภูมิอากาศจึงมีอากาศร้อนจัดในฤดูร้อน และหนาวจัดในฤดูหนาว สำหรับในฤดูฝนในบางปี จะมีฝนทิ้งช่วงบ้างในฤดูกลางพฤษภาคม แต่ในบางที่ก็มีฝนตกมากจนเกิดน้ำท่วม ผลผลิตการเกษตรได้รับความเสียหายจากสถิติปริมาณน้ำฝนย้อนหลัง ๑๐ ปี พบว่าฝนจะเริ่มตกตั้งแต่เดือนมีนาคม ไปจนถึงเดือนตุลาคม และฝนจะทิ้งช่วงในเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ โอกาสที่จะมีฝนตกในรอบปีประมาณ ๘๐ วัน โดยแบ่งฤดูกาลออกเป็น ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์



**สภาพอุทกภัย** ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม อุทกภัยเฉลี่ยรายเดือนจะสูงเพราะอากาศร้อนจัด อุทกภัยสูงสุดเฉลี่ย ๓๕ องศาเซลเซียส และเดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์ อุทกภัยจะลดลง โดยจะลดมากในเดือนธันวาคม - มกราคม

#### การพาณิชย์

บริษัท	จำนวน	๗ แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	จำนวน	๒ แห่ง
ร้านขายของชำ	จำนวน	๑๐๙ ร้าน
สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงขนาดใหญ่ (เกิน ๑ หัวจ่าย)	จำนวน	๑ แห่ง
ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก (ไม่เกิน ๑ หัวจ่าย)	จำนวน	๓ แห่ง
ตลาดนัด	จำนวน	๑ แห่ง
ร้านอาหาร	จำนวน	๓๓ ร้าน
รีสอร์ท/เกสเฮ้าท์	จำนวน	๑ แห่ง
บ้านเช่า	จำนวน	๑๓ แห่ง
ร้านเสริมสวย	จำนวน	๘ ร้าน
โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	๓ โรงเรียน
ฟาร์มเลี้ยงไก่ระบบปิด	จำนวน	๓ แห่ง
ฟาร์มเลี้ยงสุกร	จำนวน	๖ แห่ง
ร้านซ่อมรถ	จำนวน	๑๔ ร้าน
ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	๓ ร้าน

#### การศึกษา กีฬาและนันทนาการ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อนุบาล ๓ ขวบ) จัดตั้งเอง	จำนวน	๓ ศูนย์
โรงเรียนสังกัด สปฐ.	จำนวน	๔ โรงเรียน
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบล (กศน.)	จำนวน	๑ ศูนย์
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๐ แห่ง
ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	๑ แห่ง
สนามฟุตบอล	จำนวน	๕ แห่ง
สนามวอลเลย์บอล	จำนวน	๕ แห่ง
สนามตะกร้อ	จำนวน	๕ แห่ง
วัด/สำนักสงฆ์	จำนวน	๙ แห่ง
วิทยาลัยแม่ชี	จำนวน	๑ แห่ง

#### การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองนกเขียน	จำนวน	๑ แห่ง
ศูนย์ ศสมช.	จำนวน	๑ แห่ง
บุคลากรสาธารณสุข	จำนวน	๓ คน
อาสาสมัครสาธารณสุข	จำนวน	๑๒๘ คน
ผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป)	จำนวน	๗๒๗ คน
ผู้พิการ	จำนวน	๙๕ คน
ผู้ป่วยเอดส์	จำนวน	๔ คน
อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ	๑๐๐



### การคมนาคม

การคมนาคมขนส่งทางบก มีเส้นทางสายสำคัญ	จำนวน	๔	สาย
ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน	จำนวน	๒๓	สาย ระยะทาง ๔.๙๐ กม.
ถนนหินคลุกภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อหมู่บ้าน	จำนวน	๖	สาย ระยะทาง ๓.๑๕ กม.
ถนนลูกรังภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อหมู่บ้าน	จำนวน	๓๕	สาย ระยะทาง ๒๐.๐๐ กม.

### แหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ	จำนวน	๗	แห่ง
ฝายกั้นน้ำ	จำนวน	๗	แห่ง
อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๕	แห่ง
บ่อน้ำตื้น/สระน้ำ	จำนวน	๑๑๗	แห่ง
บ่อบาดาล	จำนวน	๑๙	แห่ง
สระน้ำ	จำนวน	๑๐	แห่ง

### มวลชนจัดตั้ง

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๒ รุ่น	จำนวน	๑๐๔	คน
เกษตรกรอาสาหมู่บ้าน	จำนวน	๙	คน
หมอดินอาสาหมู่บ้าน	จำนวน	๙	คน
ปศุสัตว์อาสาหมู่บ้าน	จำนวน	๙	คน
ประมงอาสาหมู่บ้าน	จำนวน	๙	คน
กองทุนหมู่บ้าน ๆ ละ ๑ ล้านบาท	จำนวน	๑๐	กองทุน
กลุ่มออมทรัพย์/สัจจะหมู่บ้าน	จำนวน	๑๐	กลุ่ม
กองทุนโครงการเศรษฐกิจชุมชน (หมู่บ้านละแสน)	จำนวน	๑๐	กองทุน
สมาชิก อสม.	จำนวน	๙๙	คน
กลุ่มอาชีพ	จำนวน	๙	กลุ่ม

### ข้อมูลอื่น ๆ

รถยนต์ส่วนบุคคล	จำนวน	๒	คัน
รถยนต์ EMS	จำนวน	๑	คัน
รถบรรทุกน้ำดับเพลิง	จำนวน	๑	คัน
รถเครน (ขนาดเล็ก)	จำนวน	๑	คัน
ไฟฟ้าสาธารณะ (โคมไฟแสงสว่าง) ในหมู่บ้าน	จำนวน	๕๘	จุด
ที่พักสายตรวจประจำตำบล (อัตรากำลัง ๓ นาย)	จำนวน	๑	แห่ง
อาสาสมัครตำรวจชุมชน	จำนวน	๔๕	คน
จิตอาสาภัยพิบัติของ อปท.	จำนวน	๕๐	คน
อาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก (อถล.)	จำนวน	๙๗๔	คน
สภาเด็กและเยาวชนตำบล	จำนวน	๒๕	คน



## สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

โดยจัดลำดับตามความสำคัญของสภาพปัญหา ดังนี้

### ๑. ปัญหาและความต้องการด้านแหล่งน้ำ

ปัญหา	ความต้องการ
๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและครอบคลุมพื้นที่การเกษตร	๑. ให้น้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดทั้งปีและครอบคลุมพื้นที่การเกษตร
๒. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน	๒. ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถเก็บน้ำได้อย่างเพียงพอ
๓. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ/ท่อน้ำเข้าพื้นที่การเกษตร	๓. ก่อสร้างฝายกั้นน้ำ/แหล่งกั้นน้ำ
๔. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอและไม่ถูกสุขลักษณะ	๔. การให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารน้ำประปา การจัดทำระบบประปาหมู่บ้านสะอาด

### ๒. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม

ปัญหา	ความต้องการ
๑. เยาวชนติดยาเสพติด	๑. หมู่บ้านเข้มแข็งและปลอดภัยยาเสพติด
๒. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๒. ให้มีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาครบทุกหมู่บ้าน
๓. เด็กเล็กถูกทอดทิ้งให้อยู่กับผู้สูงอายุ	๓. มีสถานที่เพื่อพักผ่อนหย่อนใจหรือออกกำลังกาย
๔. การดูแลคนพิการ คนชรา ผู้ป่วยโรคเอดส์อย่างถูกสุขลักษณะ	๔. การส่งเสริมด้านสวัสดิการ ให้ความรู้ผู้ดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้แก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึง

### ๓. ปัญหาและความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การคมนาคมในหมู่บ้านยังไม่สะดวก บางแห่งเป็นถนนดิน ถนนบางสายชำรุด	๑. เส้นทางคมนาคมทุกสายภายในหมู่บ้านต้องเป็นเส้นทางที่ได้มาตรฐาน
๒. ไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ทั่วถึง	๒. ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๓. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค	๓. ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

### ๔. ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ	๑. แหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ
๒. ราคาผลผลิตตกต่ำ หนี้สินของเกษตรกร	๒. ประกันราคาผลผลิตให้เป็นธรรม ลดภาระหนี้สิน
๓. การว่างงาน	๓. ต้องการมีงานทำ
๔. ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	๔. การฝึกอบรมและให้ความรู้การประกอบอาชีพ



## ๕. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การส่งเสริมการศึกษาไม่ทั่วถึง ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	๑. ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนจนจบการศึกษาอย่างน้อยขั้นพื้นฐาน
๒. การเผยแพร่ขยายของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้เยาวชนลืมนิยมวัฒนธรรมแบบไทย	๒. ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย	

## ๖. ปัญหาและความต้องการด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การบริการทางด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง	๑. มีหน่วยงานและบุคลากรด้านสาธารณสุขประจำตำบลอย่างเพียงพอ
๒. การดูแลและเลี้ยงดูเด็กที่ถูกรังแก	๒. การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพในชุมชน
๓. การขาดความรู้และผู้นำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน	๓. สถานที่สำหรับออกกำลังกายหรือสวนสุขภาพประจำตำบล/หมู่บ้าน
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อที่มีประสิทธิภาพ

## ๗. ปัญหาและความต้องการด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง	๑. รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างทั่วถึง
๒. การขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น	๒. ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ	๓. การจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมและทั่วถึง
	๔. การฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมและพัฒนาท้องถิ่น

## ๘. ปัญหาและความต้องการด้านเกษตรอินทรีย์

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การใช้สารเคมีหรือยาปราบศัตรูพืชในการทำการเกษตร เป็นเหตุให้ดินเสื่อมสภาพ และสารเคมีตกค้าง	๑. พืชผลทางการเกษตรปลอดสารพิษ
	๒. ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพแทนสารเคมีเพื่อลดต้นทุน
	๓. สนับสนุนให้ความรู้ด้านการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

## ๙. ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ความต้องการ
๑. คุณภาพน้ำ	๑. การดูแลรักษาความสะอาดแหล่งน้ำ
๒. ดินเสื่อมสภาพ	๒. การรักษาสภาพดินให้เหมาะสมตามธรรมชาติ
๓. ป่าไม้เสื่อมโทรม	๓. ป่าไม้เพิ่มขึ้นทดแทนป่าไม้ที่ถูกทำลาย
๔. การทิ้งและกำจัดขยะ	๔. มีที่ทิ้งขยะและกำจัดขยะที่ถูกต้อง
๕. วัชพืชปกคลุมแหล่งน้ำ	

## ๑๐. ปัญหาและความต้องการด้านแหล่งท่องเที่ยว

ปัญหา	ความต้องการ
๑. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่มีการพัฒนา ปรับปรุงให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้	๑. แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในตำบลที่มีชื่อเสียงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวมาชมได้



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบครัวในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

การวิเคราะห์ศักยภาพ เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak- W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

**ปัจจัยภายใน** ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา ดังนี้

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
- ภาวะเทียบ ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ
- ระบบฐานข้อมูลขององค์กร
- การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน



การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength =S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงาน มีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness=w) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงาน มีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

#### ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้ง และกลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- ด้านสังคม
- นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย
- เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity=O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์ สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ดังนี้

#### ปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strength-s)

##### โครงสร้างขององค์กร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร มีการแบ่งหน้าที่การทำงานและมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

๒. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้ง่ายต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้รวดเร็วขึ้น

##### ระเบียบกฎหมาย

๑. ฝ่ายบริหารสามารถออกกฎหมายตามอำนาจหน้าที่ โดยได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ทำให้บังคับใช้ในพื้นที่ได้ตามความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น

๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง สามารถกำหนดข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายได้เอง และระบบงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถยืดหยุ่นได้ ซึ่งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาท้องถิ่น

๔. มีอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาหน่วยงานของตนเอง

๕. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารงานภายใต้ระเบียบกฎหมาย



### ด้านบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล โดยสามารถจัดทำแผนอัตรากำลังได้เองตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและงบประมาณ ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๒. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำให้มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน

### ด้านวัสดุอุปกรณ์

๑. มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. มีการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๓. มีการจัดทำระบบสารสนเทศเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กร เว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบถึงผลงานและใช้ในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

### ด้านบริหารจัดการ

๑. มีการมอบอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น หรือหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด และการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนทุกสำนัก/กองอย่างเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

๒. มีปัจจัยในการบริหารเป็นของตนเอง เช่น ๔ M (man, money, material, management)

### **จุดอ่อน (Weakness - w)**

#### ด้านการเมืองการปกครอง

๑. ความขัดแย้งของผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มการเมืองท้องถิ่น ทำให้ขาดเสถียรภาพในการบริหารงานและตัดสินใจ

#### ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่

๑. พื้นที่บางส่วนเป็นภูเขา และเขตแดนติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนได้ทันท่วงที

๒. มีการออกระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความสับสนกับระเบียบวิธีแนวทางปฏิบัติ และเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓. ระเบียบกฎหมายที่ล้าสมัยไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีข้อจำกัดส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า

### ด้านบุคลากร

๑. จำนวนเจ้าหน้าที่บางหน่วยงานมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม โดยเฉพาะกองช่าง มีข้าราชการ ๒ คน และงานพัฒนาชุมชน มีข้าราชการ ๑ คน ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ นอกนั้นเป็นพนักงานจ้าง ทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ และการปฏิบัติงานล่าช้ามาก

๒. บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความคิดและทัศนคติแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

๔. การบริหารงานเป็นระบบอุปถัมภ์

๕. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน





### ด้านงบประมาณ

๑. รายได้ที่จัดเก็บเอง และที่ได้รับการจัดสรรให้ยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เนื่องจากมีขนาดพื้นที่รับผิดชอบกว้างและบางส่วนเป็นภูเขา มีสิ่งสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบประปา ถนน ที่ต้องพัฒนาเป็นจำนวนมาก

๒. รายได้ที่ อบรม. จัดเก็บเองมีน้อย เมื่อเทียบกับภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๓. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณมีหลายขั้นตอนและใช้เอกสารมาก ทำให้การเบิกจ่ายเงินได้ล่าช้า

### ด้านวัสดุอุปกรณ์

๑. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัยตามเทคโนโลยีสมัยใหม่

๒. ระบบเครือข่าย WIFI เกิดปัญหาเครือข่ายขัดข้องเป็นประจำ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศต่าง ๆ เช่น ระบบ e-LAAS e-GP ระบบทะเบียนบุคลากร อบรม. (สปสช.) ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระบบสารสนเทศการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ระบบสืบค้นข้อมูล เป็นต้น

### ด้านบริหารจัดการ

๑. การสั่งการข้ามสายการบังคับบัญชาทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

๒. ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง บางสำนัก/กอง ปล่อยปะละเลยและไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน ระบบ ระเบียบ และทำให้งานล่าช้า

๓. ขาดการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

๔. มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย ทำให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนล่าช้า

## **โอกาส (Opportunity - o)**

### ด้านการเมืองการปกครอง

๑. มีการประสานงานกับผู้นำหมู่บ้าน กลุ่มมวลชนจัดตั้ง นักการเมืองท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัดและประเทศได้ดี

### ด้านเศรษฐกิจ

๑. พื้นที่ทางการเกษตรส่วนหนึ่งเป็นที่ราบเชิงเขา มีสภาพดินที่อุดมสมบูรณ์และฝนตกค่อนข้างชุก สามารถเพาะปลูกพืชได้ทั้งปี

๒. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ส่วนหนึ่งเป็นภูเขามิถิรพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้

### ด้านสังคม

๑. มีทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอยู่ในวัยเรียน/เยาวชนจำนวนมาก สามารถที่จะกลับมาพัฒนาท้องถิ่นได้

๒. มีวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๓. ยังคงมีลักษณะสังคมชนบทที่บุคคลมีความเอื้ออาทรและมีไมตรีต่อกัน

### ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตและ WIFI ทั่วทั้งหน่วยงานทำให้สามารถติดต่อสื่อสารและสืบค้นข้อมูลได้ทั่วโลก และประชาชนสามารถเข้ามาใช้ระบบ WIFI ฟรี เพื่อใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้



## อุปสรรค (Threat-t)

### ด้านการเมืองการปกครอง

๑. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจ
๒. ขาดเสถียรภาพทางการเมืองระดับชาติ
๓. ขาดความต่อเนื่องในนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ทำให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นมีน้อย
๕. หมู่บ้านบางหมู่บ้านอยู่ห่างไกลแบบชนบท ก่อให้เกิดปัญหาการติดต่อสื่อสารและการเดินทาง
๖. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
๒. พื้นที่ทางการเกษตรอยู่นอกเขตชลประทาน ทำให้ได้ผลผลิตที่ไม่แน่นอน และราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
๓. อัตราว่างงานสูง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ในปัจจุบัน
๔. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ และระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

### ด้านสังคม

๑. แรงงานอพยพออกนอกพื้นที่นอกฤดูเพาะปลูก
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาน้อยทำให้ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ประชาชนไม่ค่อยสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. เกิดปัญหาฝนทิ้งช่วงและภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง และขาดแคลนน้ำสำหรับผลิตน้ำประปาเป็นบางหมู่บ้าน
๕. ระบบประปาหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐานทำให้น้ำที่ผลิตออกมาไม่มีคุณภาพ
๖. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
๗. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๘. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อตารางชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

## สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

### วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก ผนวกเศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย ก้าวไกลการบริหารจัดการบ้านเมืองได้ดียิ่ง สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ วิถีชีวิตและประเพณีชาวพุทธ สงบสุขแดนธรรมะ”

### พันธกิจหลักการพัฒนา (Mission)

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาได้นำมากำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ ๑๐ ภารกิจ ดังนี้

๑. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ และทั่วถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย และสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม



๓. ดำเนินการก่อสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนให้เดินทางพร้อมกันในทุกด้าน
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน และส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์
๗. จัดโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและการบริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้
๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกษตรกรได้รู้จักคุณประโยชน์ของการใช้เกษตรอินทรีย์ เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้และลดต้นทุนการผลิตให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ
๙. ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่เขตอนุรักษ์ สวนสาธารณะ ตลอดจนการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และความดังของเสียงให้ได้มาตรฐาน
๑๐. สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงนิเวศ และเชิงอนุรักษ์

#### จุดมุ่งหมายการพัฒนายั่งยืน (Goals)

๑. มีน้ำอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับสิทธิสวัสดิการครบถ้วนตามสิทธิที่พึงได้รับจากรัฐ
๓. ระบบสาธารณสุขขั้นพื้นฐานมีความสมบูรณ์ เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน
๔. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๕. การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพ อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ลดปริมาณการเข้ารับการรักษาพยาบาล
๗. ระบบการบริหารราชการมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
๘. เกษตรกรหันมาทำการเกษตรแบบอินทรีย์เพิ่มขึ้น มีผลผลิตและรายได้เพิ่มขึ้น
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ก่อให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศน์
๑๐. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและมีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้พิจารณากำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยจัดลำดับตามความสำคัญของสภาพปัญหา จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ



๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

#### ๕.๑ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ก่อสร้าง ขุดลอกคลอง หนอง สระ และอ่างเก็บน้ำ เป็นต้น
- ๒) ปรับปรุงซ่อมแซมฝายกั้นน้ำ และพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำที่มีอยู่ในพื้นที่
- ๓) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้างขยาย ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุม และครบทุกครัวเรือน

#### ๕.๒ ด้านการพัฒนาด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีกิจกรรมกีฬาและนันทนาการให้แก่เยาวชนและประชาชน
- ๒) จัดให้มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนพิการ คนชรา ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๓) จัดให้มีการประชุมเวทีประชาคมหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาและรับทราบปัญหาความต้องการ
- ๔) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและอาชญากรรม

#### ๕.๓ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้ดี และมีมาตรฐาน
- ๒) จัดให้มีการปรับปรุงและบูรณะซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้าและร่องระบายน้ำ
- ๓) จัดให้มีการก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ/ไฟฟ้าแสงสว่าง
- ๔) จัดให้มีการปรับปรุงและบูรณะซ่อมแซมไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้าน
- ๕) จัดให้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุบนท้องถนน

#### ๕.๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกทักษะฝีมือทางด้านแรงงาน
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ

#### ๕.๕ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬา
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- ๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ และร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

**๕.๖ ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ส่งเสริมให้มีสถานพยาบาล บุคลากรและเครื่องมือในการรักษาพยาบาลที่ทันสมัย
- ๔) ส่งเสริมการรักษาสุขภาพอนามัยโดยการออกกำลังกาย
- ๕) ส่งเสริมบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีความรู้ความสามารถ
- ๖) ส่งเสริมการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๗) ส่งเสริมสวนสาธารณะประจำท้องถิ่นเพื่อการออกกำลังกาย

**๕.๗ ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจทางด้านการเมือง และการเลือกตั้งในทุกระดับ ตลอดจนการบริหารงานให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้รับทราบ
- ๓) ส่งเสริมการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการบริหารและการปฏิบัติงาน

**๕.๘ ด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมความรู้ให้แก่เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ
- ๒) ส่งเสริมการจำหน่ายพืชผลการเกษตรปลอดสารพิษ

**๕.๙ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) รณรงค์ให้ประชาชนลดปริมาณขยะ และการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกวิธี
- ๒) จัดหาที่ทิ้งขยะและการกำจัดให้ถูกสุขลักษณะ
- ๓) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) รณรงค์ปลูกป่าไม้เพิ่มเติมทดแทน

**๕.๑๐ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงเกษตร เชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามวิสัยทัศน์ การพัฒนาท้องถิ่น พันธกิจหลักการพัฒนา จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ และทั่วถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย และสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
๓. ดำเนินการโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนให้เดินทางพร้อมกันในทุกด้าน
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน และส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ แข็งแรงสมบูรณ์
๗. จัดโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกษตรกรได้รู้จักคุณประโยชน์ของการใช้เกษตรอินทรีย์ เพื่อเพิ่ม ผลผลิต เพิ่มรายได้และลดต้นทุนการผลิตให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ
๙. ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่เขตอนุรักษ์ สวนสาธารณะ ตลอดจนการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และความดังของเสียงให้ได้มาตรฐาน
๑๐. สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงนิเวศ และเชิงอนุรักษ์

### ภารกิจรอง

๑. มีน้ำอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับสิทธิสวัสดิการครบถ้วนตามสิทธิที่พึงได้รับจากรัฐ
๓. ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานมีความสมบูรณ์ เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน
๔. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๕. การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพ อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ลดปริมาณการเข้ารับการรักษาพยาบาล
๗. ระบบการบริหารราชการมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
๘. เกษตรกรหันมาทำการเกษตรแบบอินทรีย์เพิ่มขึ้น มีผลผลิตและรายได้เพิ่มขึ้น
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ก่อให้เกิดความ สมดุลต่อระบบนิเวศน์
๑๐. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและมีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) และตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนประกอบกับในเดือนกันยายน ๒๕๖๔ จะมีพนักงานจ้างที่อายุครบ ๖๐ ปี จำนวน ๑ ราย แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นภารกิจตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม และโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยได้ปรับปรุงแก้ไขงานให้ถูกต้องตามความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่

๑) ตัดงานตรวจสอบภายในออกจาก ๑.๔ งานนโยบายและแผน เนื่องจากซ้ำซ้อนกับ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๒) กำหนดงานสภาเด็กและเยาวชน เพิ่มใน ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์

๓) ย้าย ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข จากสำนักปลัด อบต. ไปไว้ในกองส่งเสริมการเกษตร และกำหนดงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพิ่มเนื่องจากได้มอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการอยู่เดิมแล้ว

๔) แก้ไขงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จาก ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน เป็นงานบริหารการศึกษา และ ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ และย้ายงานกีฬาและนันทนาการ จาก ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ไปไว้ใน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจ ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการจัดรับรองการประชุมสัมมนาต่าง ๆ</li> <li>- งานดูแลรักษาอาคารสถานที่ จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่</li> <li>- งานการจัดวางระบบและติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการจัดรับรองการประชุมสัมมนาต่าง ๆ</li> <li>- งานดูแลรักษาอาคารสถานที่ จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่</li> <li>- งานการจัดวางระบบและติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน</li> </ul>	
<p><b>๑.๒ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานระเบียบ และข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการประชุมสภา</li> </ul>	<p><b>๑.๒ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานระเบียบ และข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการประชุมสภา</li> </ul>	
<p><b>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</li> <li>-งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย) และการออกจากราชการ</li> <li>-งานการสรรหาและต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง</li> <li>-งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ</li> <li>-งานระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ</li> <li>-งานประเมินผลการปฏิบัติงานฯ</li> <li>-งานการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน</li> <li>-งานการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล</li> <li>-งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>-งานสวัสดิการและระบบทะเบียนบุคลากร อบต.</li> <li>-งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>-งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	<p><b>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</li> <li>-งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย) และการออกจากราชการ</li> <li>-งานการสรรหาและต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง</li> <li>-งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ</li> <li>-งานระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ</li> <li>-งานประเมินผลการปฏิบัติงานฯ</li> <li>-งานการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน</li> <li>-งานการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล</li> <li>-งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>-งานสวัสดิการและระบบทะเบียนบุคลากร อบต.</li> <li>-งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>-งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	
<p><b>๑.๔ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๑.๔ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> </ul>	<p>ตัดงานตรวจสอบภายในออกเนื่องจากเข้าซ้อนกับงานบริหารงานทั่วไป</p>





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul>	
<p><b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul>	<p><b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ชีพกู้ภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul>	
<p><b>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพสูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานด้านสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและงานสงเคราะห์อื่นๆ</li> <li>- งานด้านเศรษฐกิจชุมชน</li> <li>- งานสำรวจข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กชช.๒ ค.</li> <li>- งานข้อมูลต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<p><b>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานด้านสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและงานสงเคราะห์อื่นๆ</li> <li>- งานด้านเศรษฐกิจชุมชน</li> <li>- งานสำรวจข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กชช.๒ ค.</li> <li>- งานข้อมูลต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสภาเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<p>กำหนดงานสภาเด็กและเยาวชน เพิ่ม</p>
<p><b>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ และรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>		<p>๑.๘ ย้ายไปไว้ในกองส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากได้มอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการอยู่เดิมแล้ว</p>
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	
<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานจัดทำเช็คและเอกสารการจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำรายงานประจำวัน เดือนและปี</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท</li> <li>- งานควบคุมจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานจัดทำเช็คและเอกสารการจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำรายงานประจำวัน เดือนและปี</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการซื้อและการจ้าง</li> <li>- งานซ่อมบำรุงและรักษา</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ</li> </ul>	<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการซื้อและการจ้าง</li> <li>- งานซ่อมบำรุงและรักษา</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานออกแบบ ควบคุมและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานออกแบบ ควบคุมและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ</li> </ul>	
<p><b>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่และปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่และปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดบริการและส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานแนะนำและแนะแนวการศึกษา</li> <li>- งานการวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติการศึกษา</li> <li>- งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการลูกเสือ-เนตรนารีและยุวกาชาด</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดบริการและส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานแนะนำและแนะแนวการศึกษา</li> <li>- งานการวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติการศึกษา</li> <li>- งานห้องสมุดและเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการลูกเสือ-เนตรนารีและยุวกาชาด</li> </ul>	<p>แก้ไขงานส่งเสริมกิจการโรงเรียน เป็นงานบริหารการศึกษา และย้ายงานกีฬาและนันทนาการไปไว้ในงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานพัสดุและงานการเงินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยประถมศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานพัสดุและงานการเงินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยประถมศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	<p>แก้ไขงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ และกำหนดงานกีฬาและนันทนาการ</p>
<p><b>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p><b>๕.๑ งานการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจข้อมูลด้านการเกษตร</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล</li> <li>- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพการเกษตร</li> <li>- งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล</li> <li>- งานสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช</li> <li>- งานบริการข้อมูล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	<p><b>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p><b>๕.๑ งานการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจข้อมูลด้านการเกษตร</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล</li> <li>- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพการเกษตร</li> <li>- งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล</li> <li>- งานสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช</li> <li>- งานบริการข้อมูล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	
<p><b>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ และรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<p><b>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ และรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)</li> </ul>	<p>ย้ายมาจากสำนักปลัด อบต. เนื่องจากได้มอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการอยู่เดิมแล้ว และกำหนดงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพิ่ม</p>



## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยการเก็บสถิติประมาณงานของแต่ละงาน และภาพรวมของส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### บัญชีสรุปสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

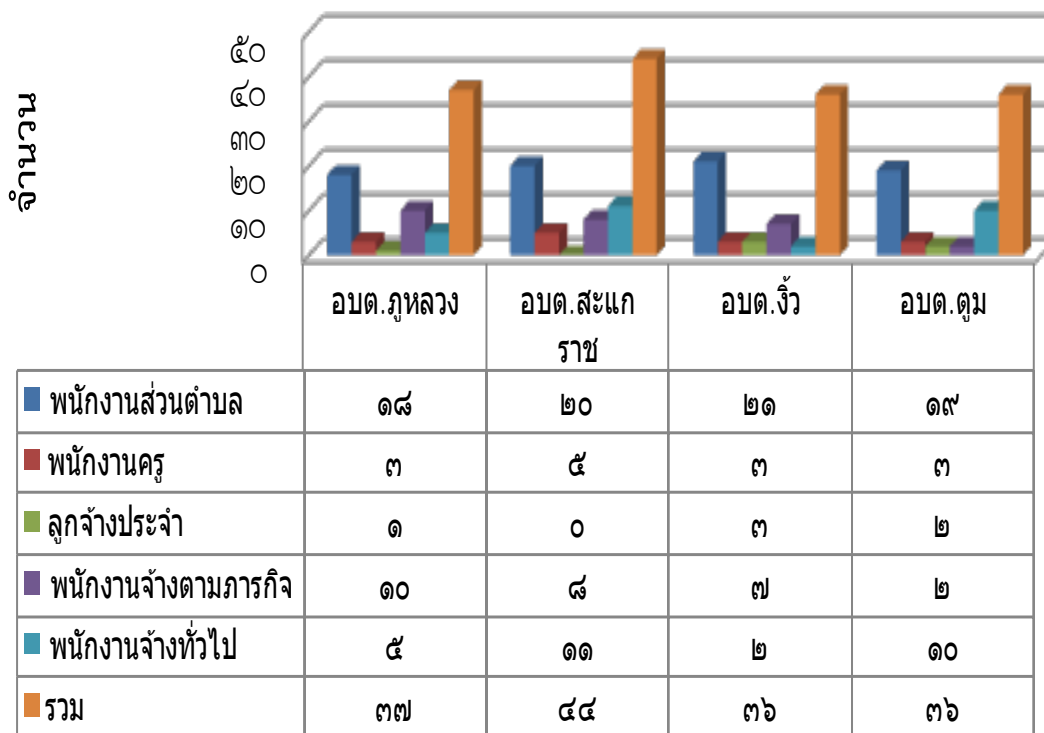
ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง/ ราย/ครั้ง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ	กำหนด ตำแหน่ง (อัตรา)
๑	สำนักปลัด อบต.	๙๙,๐๗๓	๑๓๔,๖๒๔	๑,๒๔๑,๐๔๐	๑๔.๙๘	๑๓
๒	กองคลัง	๑๐,๒๖๔	๑๕,๒๑๐	๗๓๕,๗๐๐	๘.๘๙	๗
๓	กองช่าง	๗๗๔	๓๓,๕๘๕	๖๖๐,๑๒๐	๗.๙๗	๖
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๒,๖๓๗	๗๓,๔๗๕	๕๘๗,๗๒๐	๗.๑๐	๗
๕	กองส่งเสริมการเกษตร	๒๐,๘๕๕	๓,๔๘๐	๓๕๐,๐๗๐	๔.๒๓	๔
	รวม	๑๓๓,๖๐๓	๒๖๖,๘๕๔	๓,๕๘๑,๑๓๐	๔๓.๒๕	๓๗

หมายเหตุ :- ๑. วิธีคำนวณ : ๑ ปี ทำงาน ๒๓๐ วัน x ๖ ชม. X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที/คน/ปี  
๒. รายละเอียดตามค่างานและปริมาณงานรายสำนัก/กอง

จากการเก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ภาพรวมพบว่าอัตรากำลังที่ต้องการ ๔๓.๒๕ หรือ ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงพิจารณากำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นตามภารกิจและปริมาณงาน ตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๓๗ อัตรา โดยมอบหมายงานกิจการสภา ให้งานกฎหมายและคดี เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล ส่วนอัตรากำลังที่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ พิจารณาใช้วิธีการจ้างเหมาบริการตามความเหมาะสมและความจำเป็น ประกอบกับการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้



## แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังใกล้เคียงกัน จำนวน ๓ แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลกุหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลจัว และองค์การบริหารส่วนตำบลตุ้ม ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราช ได้มีการกำหนดอัตรากำลังสูงกว่าแห่งอื่นมาก เนื่องจากมีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าแห่งอื่น

ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนลดหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องกำหนดตำแหน่งให้ตรงตามงานที่มีความจำเป็น สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา**

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งเมื่อ วันที่ ๙ พ.ค. ๒๕๖๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานครู</b>								
ครู (คศ. ๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ. ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา มีดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)
	<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๔๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๖๐๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๗๐,๑๒๐	(๒๐,๐๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	(๑๕,๕๓๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๖๕๓,๘๒๐	๖๖๖,๗๘๐	๖๘๐,๑๐๐	(๒๖,๙๘๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๘๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๐๔๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	(๑๒,๘๓๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	(๑๒,๘๓๐)





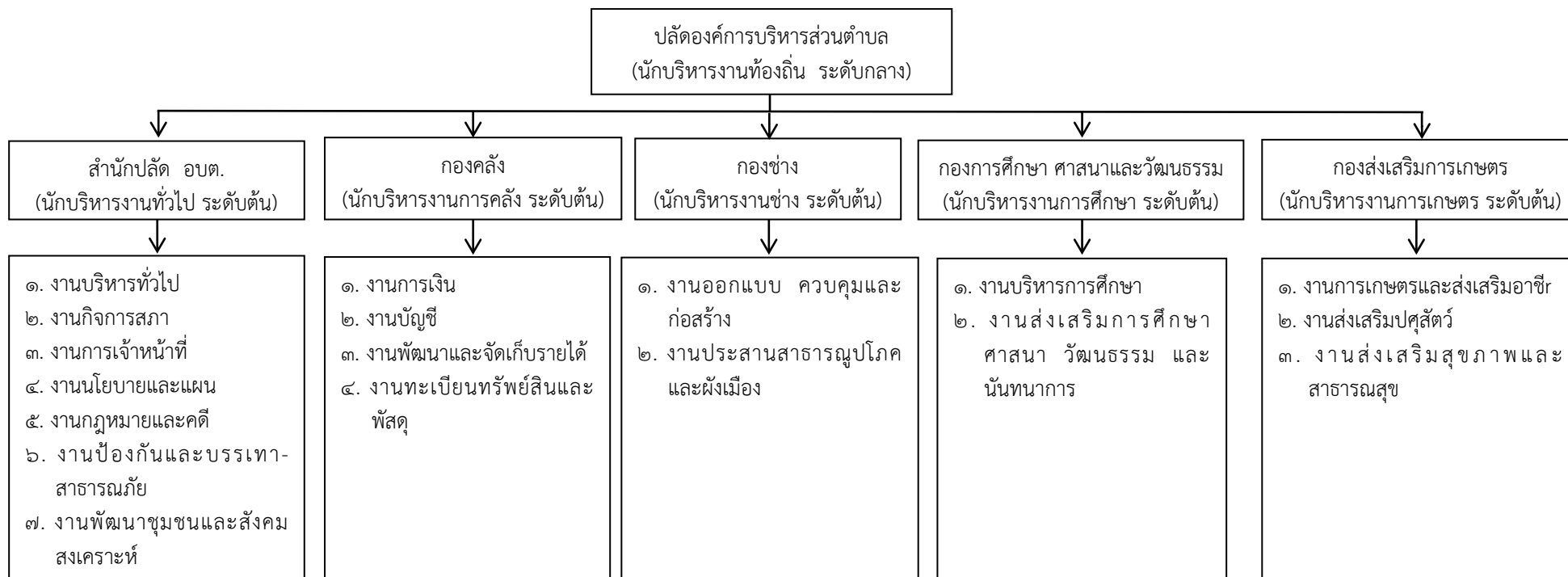
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐		(๓๔,๑๑๐)
๒๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐		(๒๔,๙๗๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐		(๑๒,๘๓๐)
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐		(๑๒,๗๖๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐		(๑๖,๖๐๐)
๒๗	ครู	คศ. ๒	๑	๑	๒๙๙,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๙๕๐	๑๙,๐๒๗	๒๐,๑๖๙	๓๕๙,๑๑๐	๓๗๘,๑๓๖	๓๙๙,๓๐๕		(๒๔,๙๓๐)
๒๘	ครู	คศ. ๒	๑	๑	๒๙๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๙๕๐	๑๙,๐๒๗	๒๐,๑๖๙	๓๕๙,๕๕๐	๓๗๓,๕๗๖	๓๙๙,๗๕๕		(๒๔,๕๕๐)
๒๙	ครู	คศ. ๑	๑	๑	๒๔๘,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๙๕๐	๑๙,๐๒๗	๒๐,๑๖๙	๒๖๖,๔๗๐	๒๘๕,๔๙๖	๓๐๕,๖๖๕		(๒๐,๗๑๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๓๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๕,๒๐๐		(๑๙,๖๔๐)
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐		(๑๕,๐๐๐)
	<b>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</b>																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐		(๓๐,๗๙๐)
๓๓	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐		ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐		(๑๕,๑๓๐)
๓๕	ตักแตงสวน (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐		(๑๒,๓๐๐)
	<b>รวม</b>		<b>๓๗</b>	<b>๓๕</b>	<b>๙,๕๖๒,๑๔๐</b>	<b>๔๖๒,๐๐๐</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๕๐,๘๘๙</b>	<b>๓๖๖,๐๘๐</b>	<b>๓๗๓,๔๖๖</b>	<b>๙,๓๙๙,๘๖๐</b>	<b>๙,๗๐๓,๘๖๐</b>	<b>๑๐,๐๑๖,๘๒๐</b>		
	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%</b>															<b>๑,๔๐๙,๒๒๙</b>	<b>๑,๕๕๕,๕๗๙</b>	<b>๑,๕๐๒,๕๒๓</b>		
	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>															<b>๑๐,๘๐๙,๐๘๙</b>	<b>๑๑,๒๕๙,๔๓๙</b>	<b>๑๑,๕๑๙,๓๔๓</b>		
	<b>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>															<b>๓๐.๘๗</b>	<b>๓๐.๓๗</b>	<b>๒๙.๘๕</b>		

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)	เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณรายจ่ายไม่รวมเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพ	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๙,๐๘๙	๓๐.๘๗	๒๕,๘๒๑,๒๐๐	๔๑.๘๔
๒๕๖๕	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๑๑,๑๕๙,๔๓๙	๓๐.๓๗	๒๗,๑๑๒,๒๖๐	๔๑.๑๖
๒๕๖๖	๓๘,๕๕๗,๕๐๐	๑๑,๕๑๙,๓๔๓	๒๙.๘๕	๒๘,๔๖๗,๘๗๓	๔๐.๔๖



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายสุพร วงศ์ณรัตน์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
	<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>											
๒	นางสาวจิราพร มั่นกระโทก	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	นางกุสุมา บุญเฮ้า	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	นายสุนทร ศิริภาค	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวศิริลักษณ์ กัษกระโทก	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นางสาวพรพรรณ แสงมณี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗	นางณัฐกมล ปิฉิมพลี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๘	นายพัฒนศักดิ์ ราชู	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๙	นายชัยวิธ ฮอร์มรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๐,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐,๐๐๐
๑๐	นางณัฐชยา ประทุมนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๖,๓๖๐
๑๑	นายนิวัฒน์ สิ้นเฮ่ว	ป. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางฉัตรธวัช วันกิ่ง	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายทองชั้น สิ้นเฮ่ว	ป. ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>											
๑๔	นางสุรภษา หวานสูงเนิน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๕	นางสาวกิ่งแก้ว จรจังหวัด	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๖	นางสาวมณีนรัตน์ วันทอง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๗	นางงามเพ็ญ เฝียงจะโปะ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๘	นางสมพิศ พลดี	ปวช.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลจ.)	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลจ.)	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๑๙	นางสาววามิ ชิตสรน้อย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๒๐	นางสุภาภรณ์ เทียมตะขบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐
<b>กองช่าง (๐๕)</b>												
๒๑	นางอัจฉรา แสงวงผล	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๒	นางกมล ธนพงศ์พันธุ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อศ.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อศ.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๔,๖๔๐
๒๓	นายอลงกร บัวชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๒๔	นายสัญญา เฝียงจะโปะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๑๒๐
๒๕	นางยิ่ง เข็มนางรอง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางจุฑามาศ ปิ่นเกตุ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>												
๒๗	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๘	นางสาวจิตา นามอาษา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๒๙	นางสาวจาวรรณ แสงอรุณ	ปริญญาโท	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๗๓	ครู	คศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๗๓	ครู	คศ.๒	๒๙๙,๑๖๐ (๒๔,๙๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๑,๑๖๐
๓๐	นางสาววิภาวรรณ ทรงศีล	ปริญญาโท	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๗๔	ครู	คศ.๒	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๗๔	ครู	คศ.๒	๒๙๙,๖๐๐ (๒๔,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๑,๖๐๐
๓๑	นางประทุม ศิริกันชัย	ปริญญาตรี	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๗๕	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๔๗๕	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๕๒๐ (๒๐,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๕๒๐
๓๒	นางสาวธนัชพร แสงอรุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๕,๖๘๐ (๑๙,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๕,๖๘๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	นางสาวสุกัญญา คุชฎี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	<b>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</b>											
๓๔	นายสุวิทย์ ทับลา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๓๕	-	-	๒๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ ชง.	๒๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นางสาวสุพัตรา ทรงศีล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๕๖๐
๓๗	นายฉัตรณรงค์ สินธาว์	ปวส.	-	ตักแตงสวน	-	-	ตักแตงสวน	-	๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๖๐๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้ให้โอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ภูหลวง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้โลกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามา มีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยนำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสุตรฝึกรอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสุตรฝึกรอบรม และโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :** การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และในด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัยและนโยบายการปฏิบัติงาน

๒. จัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ ทุกตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้มีการศึกษาต่อหรือรับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน ของรัฐ หรือเอกชน ที่มีการฝึกอบรมในสายงานต่าง ๆ

๕. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พร้อมสร้างขวัญและกำลังใจ

๖. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะเกิดความชำนาญงานเฉพาะด้านมากขึ้น สามารถก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*





## ภาคผนวก

