



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑, ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง  
อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น ให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

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. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑, ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง  
มิถุนายน ๒๕๖๑



## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ประกาศ อบต. ภูหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑.....	
ประกาศ อบต. ภูหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒ - ๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๔ - ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๐ - ๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๙ - ๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๗ - ๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑ - ๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗ - ๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๑ - ๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง.....	๔๓

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกข้อความ เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑
- บันทึกข้อความ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- แบบขออนุมัติกำหนด/ยุบเลิกตำแหน่งเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (แบบ ๑ - ๗)
- หนังสือส่งขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- หนังสือแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
- บันทึกข้อความ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑, ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ (จัดทำประกาศใช้แผนฯ)
- หนังสือส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (โปรแกรมคำนวณแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)
- หนังสือและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

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 สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑, ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เอง

## ๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑, ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ 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 เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยอ้างอิงข้อมูลจากสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ และผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ซึ่งผ่านการประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล และการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแล้ว ดังนี้

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอปักธงชัย ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอปักธงชัย ๑๖ กิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ๔๘ กิโลเมตร



### อาณาเขตติดต่อ

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

**เนื้อที่** องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๐,๐๐๐ ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๖๑ ของพื้นที่ทั้งอำเภอบึงระจักษ์

**ประชากร** ปัจจุบันมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๗๖๔ คน เป็นชาย ๒,๘๘๓ คน หญิง ๒,๘๘๑ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ (๖๐.๐๔) ๖๐ คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๘๗๘ หลังคาแยกเป็น ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลังคา)	จำนวนประชากร (คน)		รวม (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านโนนแดง	๑๕๖	๒๒๒	๒๐๒	๔๒๔
๒	บ้านหนองนกเขียน	๑๕๓	๒๖๓	๒๔๑	๕๐๔
๓	บ้านหนองกระทุ่ม	๑๓๖	๒๔๖	๒๔๙	๔๙๕
๔	บ้านปอแดง	๓๖๓	๕๗๐	๕๘๒	๑,๑๕๒
๕	บ้านหลุมเงิน	๒๕๐	๔๐๕	๓๙๓	๗๙๘
๖	บ้านหลุมหิน	๗๐	๗๔	๗๗	๑๕๑
๗	บ้านหนองกก	๒๘๑	๔๐๘	๔๑๔	๘๒๒
๘	บ้านหนองหัว	๒๑๔	๓๐๙	๓๐๒	๖๑๑
๙	บ้านห้วยแก้ว	๙๑	๑๓๓	๑๔๗	๒๘๐
๑๐	บ้านหนองนกเขียน	๑๖๔	๒๕๓	๒๗๔	๕๒๗
<b>รวม</b>		<b>๑,๘๗๘</b>	<b>๒,๘๘๓</b>	<b>๒,๘๘๑</b>	<b>๕,๗๖๔</b>

ที่มา : สำนักงานทะเบียนอำเภอบึงระจักษ์ ณ เดือน มกราคม ๒๕๖๑

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

๑. พื้นที่ราบ พื้นที่ราบในที่นี้หมายถึง พื้นที่ราบบนที่ตอนในเขตพื้นที่อาศัยน้ำฝน เป็นที่ราบบนที่ตอนสลับลูกคลื่นลอนตื้น จะมีความสูงต่ำกว่า ๓๐๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล จะอยู่ทางทิศตะวันออกของบ้านหนองกก หมู่ที่ ๗ มีพื้นที่ประมาณ ๑% ของพื้นที่ทั้งตำบล

๒. พื้นที่ตอนสลับลูกคลื่น 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 จะมีฝนทิ้งช่วงบ้างในฤดูกลางเพาะปลูก แต่ในบางที่ก็มีฝนตกมากจนเกิดน้ำท่วม ผลผลิตการเกษตรได้รับความเสียหายจากสถิติปริมาณน้ำฝนย้อนหลัง ๑๐ ปี พบว่าฝนจะเริ่มตกตั้งแต่เดือนมีนาคม ไปจนถึงเดือนตุลาคม และฝนจะทิ้งช่วงในเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ โอกาสที่จะมีฝนตกในรอบปีประมาณ ๘๐ วัน โดยแบ่งฤดูกาลออกเป็น ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

**สภาพอุณหภูมิ** ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ยรายเดือนจะสูงเพราะอากาศร้อนจัด อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๕ องศาเซลเซียส และเดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์ อุณหภูมิจะลดลง 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/เกสเฮ้าส์	จำนวน ๑ แห่ง
บ้านเช่า	จำนวน ๑๓ แห่ง
ร้านเสริมสวย	จำนวน ๘ ร้าน
โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน ๓ โรง
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 ๓ โรง
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

รถยนต์ส่วนกลาง	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

## 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 ให้ความรู้ผู้ดูแล ส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้แก่คนชรา 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 ทำให้เยาวชนลืมนิเวศวัฒนธรรมแบบไทย	๒. ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย	

## ๖. ปัญหาและความต้องการด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การบริการทางด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง	๑. มีหน่วยงานและบุคลากรด้านสาธารณสุขประจำตำบลอย่างเพียงพอ
๒. การดูแลและเลี้ยงดูเด็กที่ถูกละเลย	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. การใช้สารเคมีหรือยาปราบศัตรูพืชในการทำเกษตร เป็นเหตุให้ดินเสื่อมสภาพ และสารเคมีตกค้าง	๑. พืชผลทางการเกษตรปลอดสารพิษ
	๒. ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพแทนสารเคมีเพื่อลดต้นทุน
	๓. สนับสนุนให้ความรู้ด้านการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ



## ๙. ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

## ๑๐. ปัญหาและความต้องการด้านแหล่งท่องเที่ยว

ปัญหา	ความต้องการ
๑. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่มีการพัฒนา ปรับปรุงให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้	๑. แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในตำบลที่มีชื่อเสียงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวมาชมได้

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก 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 เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ 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 อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak- W) และปัจจัยภายนอกได้ แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

**ปัจจัยภายใน** ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา ดังนี้

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
- กฎระเบียบ ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทัศนคติ พฤติกรรม เป็นต้น
- งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ
- ระบบฐานข้อมูล
- 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 ปริมาณงานและงบประมาณ ทำให้ได้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๒. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำให้มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน

#### ด้านวัสดุอุปกรณ์

๑. มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. มีการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๓. มีการจัดทำระบบสารสนเทศเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กร เว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบถึงผลงานและใช้ในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

#### ด้านบริหารจัดการ

๑. มีการมอบอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น หรือหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด และการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนทุกสำนัก/กองอย่างเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่

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 ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๓. ระเบียบกฎหมายที่ล้าสมัยไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีข้อจำกัดส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า

### ด้านบุคลากร

๑. จำนวนเจ้าหน้าที่บางหน่วยงานมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม โดยเฉพาะงานพัฒนาชุมชน มีข้าราชการ ๑ คน ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และกองช่าง มีข้าราชการ ๒ คน ซึ่งผู้อำนวยการกองช่างจะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ นอกนั้นเป็นพนักงานจ้าง ทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ และการปฏิบัติงานล่าช้ามาก

๒. บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความคิดและทัศนคติแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

๔. การบริหารงานเป็นระบบอุปถัมภ์

๕. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

### ด้านงบประมาณ

๑. รายได้ที่จัดเก็บเอง และที่ได้รับการสนับสนุนยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เนื่องจากมีขนาดพื้นที่รับผิดชอบกว้างและบางส่วนเป็นภูเขา มีสิ่งสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบประปา ถนน ที่ต้องพัฒนาเป็นจำนวนมาก

๒. รายได้ที่ อบรม. จัดเก็บเองมีน้อย เมื่อเทียบกับภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๓. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณมีหลายขั้นตอนและใช้เอกสารมาก ทำให้การเบิกจ่ายเงินได้ล่าช้า

### ด้านวัสดุอุปกรณ์

๑. สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อผู้สูงอายุ ผู้พิการ และหญิงมีครรภ์

### 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 ส่วนหนึ่งเป็นภูเขามิทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้

### 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. สภาวะการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
๒. พื้นที่ทางการเกษตรอยู่นอกเขตชลประทาน ทำให้ได้ผลผลิตที่ไม่แน่นอน และราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
๓. อัตราว่างงานสูง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
๔. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

### ด้านสังคม

๑. แรงงานอพยพออกนอกพื้นที่นอกฤดูเพาะปลูก
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาน้อยทำให้ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ประชาชนไม่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. เกิดปัญหาฝนทิ้งช่วงและภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง และขาดแคลนน้ำสำหรับผลิตน้ำประปาหมู่บ้าน
๕. ระบบประปาหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐานทำให้น้ำที่ผลิตออกมาไม่มีคุณภาพ
๖. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น



๗. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๘. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

## สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

### วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก ผนวกเศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย ก้าวไกลการบริหารจัดการบ้านเมืองได้ดียิ่ง สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ วิถีชีวิตและประเพณีชาวพุทธ สงบสุขแดนธรรมะ”

### พันธกิจหลักการพัฒนา (Mission)

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาได้นำมากำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ ๑๐ ภารกิจ ดังนี้

๑. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรแก่ประชาชนอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย และสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
๓. ดำเนินการโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

### จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Goals)

๑. มีน้ำอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับสิทธิสวัสดิการครบถ้วนตามสิทธิที่พึงได้รับจากรัฐ
๓. ระบบสาธารณสุขอุปโภคขั้นพื้นฐานมีความสมบูรณ์ 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. ยุทธศาสตร์พัฒนาสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน
๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. ยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรอินทรีย์
๙. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ยุทธศาสตร์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

#### 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 ความเข้าใจทางการเมือง และการเลือกตั้งในทุกระดับ ตลอดจนการบริหารงานให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้รับทราบ
- ๓) ส่งเสริมการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการบริหารและการปฏิบัติงาน

#### ๕.๘ ด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมความรู้ให้แก่เกษตรกรทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ
- ๒) ส่งเสริมการจำหน่ายพืชผลการเกษตรปลอดสารพิษ

#### ๕.๙ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) รณรงค์ให้ประชาชนลดปริมาณขยะ และการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกวิธี
- ๒) จัดหาที่ทิ้งขยะและการกำจัดให้ถูกสุขลักษณะ
- ๓) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๔) รณรงค์ปลูกป่าไม้เพิ่มเติมทดแทน

#### ๕.๑๐ ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงเกษตร เชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น 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 และส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์
๗. จัดโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกษตรกรได้รู้จักคุณประโยชน์ของการใช้เกษตรอินทรีย์ เพื่อเพิ่มผลผลิต 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 และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ลดปริมาณการเข้ารับการรักษาพยาบาล
๗. ระบบการบริหารราชการมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
๘. เกษตรกรหันมาทำการเกษตรแบบอินทรีย์เพิ่มขึ้น มีผลผลิตและรายได้เพิ่มขึ้น
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ก่อให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศน์
๑๐. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและมีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ โดยมีความประสงค์จะรับโอน (ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง และได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน จำนวน ๒ ตำแหน่ง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง มีภารกิจและปริมาณงานด้านการพัฒนาชุมชน/สังคมสงเคราะห์ และงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นภารกิจตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม และโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> - งานธุรการและสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการจัดรับรองการประชุมสัมมนาต่าง ๆ - งานดูแลรักษาอาคารสถานที่ จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่ - งานบริหารงานทั่วไป	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการจัดรับรองการประชุมสัมมนาต่าง ๆ - งานดูแลรักษาอาคารสถานที่ จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่ - งานการจัดวางระบบและติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๒ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> <li>- งานระเบียบ และข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและบริการด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการประชุมสภา</li> </ul> <p><b>๑.๓ 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 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 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul>	<p><b>๑.๒ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</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 อปท.</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>๑.๕ 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>- งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ชีพกู้ภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานด้านสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ 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 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ และรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</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>๒.๓ 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>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานด้านสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ 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 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ และรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</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>๒.๓ 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>	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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>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 ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการลูกเสือ-เนตรนารีและยุวกาชาด</li> <li>- งานพัฒนาเด็ก เยาวชน และครอบครัว</li> </ul> <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>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>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 ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการลูกเสือ-เนตรนารีและยุวกาชาด</li> </ul> <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>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</b> <b>๕.๑ งานการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ</b> - งานสำรวจข้อมูลด้านการเกษตร - งานจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานฝึกอบรมอาชีพการเกษตร - งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - งานสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช - งานบริการข้อมูล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานการเกษตร - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</b> <b>๕.๑ งานการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ</b> - งานสำรวจข้อมูลด้านการเกษตร - งานจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ - งานฝึกอบรมอาชีพการเกษตร - งานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - งานสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช - งานบริการข้อมูล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานการเกษตร - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยการเก็บสถิติประมาณงานของแต่ละงานและภาพรวมของส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง เพื่อนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

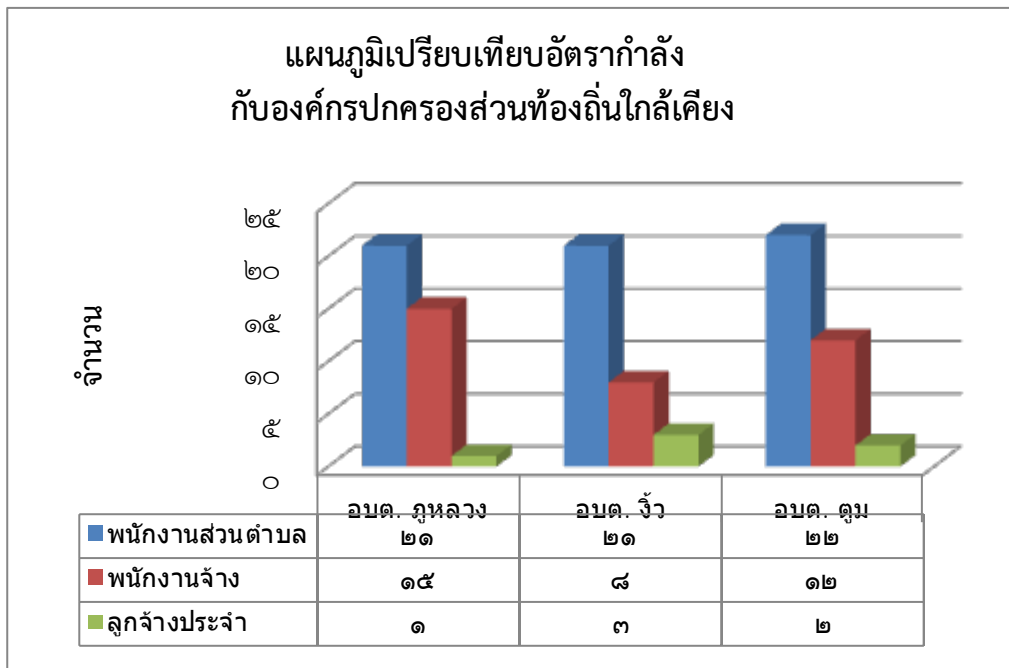
#### บัญชีสรุปสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง/ ราย/ครั้ง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ	กำหนด ตำแหน่ง (อัตรา)
๑	สำนักปลัด อบต.	๑๕,๙๓๖	๗๓,๐๔๐	๑,๕๕๒,๓๘๐	๑๘.๗๕	๑๓
๒	กองคลัง	๗,๓๕๓	๑๗,๘๗๕	๖๓๔,๐๐๐	๗.๖๖	๗
๓	กองช่าง	๗๓๕	๘๒,๓๒๐	๗๘๕,๔๐๐	๙.๔๙	๖
๔	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๗๗๓	๑๘,๖๓๐	๖๗๗,๘๒๐	๘.๑๙	๗
๕	กองส่งเสริมการเกษตร	๓๕,๔๒๐	๖,๘๙๕	๔๒๗,๙๐๐	๕.๑๗	๔
	<b>รวม</b>	<b>๖๐,๓๑๗</b>	<b>๑๙๘,๗๖๐</b>	<b>๔,๐๗๗,๕๐๐</b>	<b>๔๙.๒๕</b>	<b>๓๗</b>

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



จากการเก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ภาพรวมพบว่ามีย่อัตรากำลังที่ต้องการ ๔๙.๒๕ หรือ ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงพิจารณากำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๓๗ อัตรา ตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานกิจการสภา ให้งานกฎหมายและคดีเป็นผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ให้กองส่งเสริมการเกษตร เป็นผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน ส่วนอัตรากำลังที่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ พิจารณาใช้วิธีการจ้างเหมาบริการตามความเหมาะสมและความจำเป็น ประกอบกับการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลจิว และองค์การบริหารส่วนตำบลตุม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ลดหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องกำหนดตำแหน่งให้ตรงตามงานที่มีจำเป็นให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) จำนวน ๒ ตำแหน่ง และมีความประสงค์จะรับโอน (ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง แต่ถ้าหากไม่สามารถดำเนินการรับโอน (ย้าย) ได้ภายในระยะเวลาอันสมควร จะขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. ต่อไป และคาดการณ์ว่าในเวลา ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
หน้า ๒๕ - ๒๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายและแบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนฯ  
หน้า ๒๗ - ๓๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
หน้า ๓๑ - ๓๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
หน้า ๓๗ - ๔๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ ทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยิ่ง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะ ติดต่อกันด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ลูกจ้าง 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 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

**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 ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับการดำรงตำแหน่งใหม่ทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และในด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและนโยบายการปฏิบัติงาน

๒. จัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ ทุกตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีการศึกษาต่อ หรือรับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ที่มีการฝึกอบรมในสายงานต่าง ๆ
๕. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักมั่น หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พร้อมสร้างขวัญและกำลังใจ
๖. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะเกิดความชำนาญงานเฉพาะด้านมากขึ้น สามารถก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง 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





# สำเนาฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ “หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง” ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๗ อัตรา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

มนตรี กรกิ่ง

(นายมนตรี กรกิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง



# สำเนาฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป จากระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส เพื่อรองรับกรณีการขอเลื่อนระดับในตำแหน่งสำหรับสายงานผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์จากระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ตามที่เสนอขอความเห็นชอบ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป จากระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง เป็นนายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง

ข้อ ๔ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๔๘๐๑-๐๐๑ เมื่อตำแหน่งว่าง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

มนตรี กรกิ่ง

(นายมนตรี กรกิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง



# สำเนาฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

\*\*\*\*\*

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ตามที่เสนอขอความเห็นชอบ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง/อัตรา ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งลำดับที่ ๒)

(๒) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

ข้อ ๔ ให้ยุบตำแหน่งพนักงานจ้าง (ยุบเมื่อว่าง) จำนวน ๒ ตำแหน่ง/อัตรา ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ยุบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเมื่อว่าง)

(๒) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยุบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเมื่อว่าง)

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

มนตรี กรกิ่ง

(นายมนตรี กรกิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง



# สำเนาฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งใหม่ของพนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๒

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๑ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไปนั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง ที่ ๓๘๔/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งใหม่ของพนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กำหนดเลขที่ตำแหน่งใหม่ของพนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๓ ตำแหน่ง/อัตรา ดังนี้

(๑) นางสาวจรรุวรรณ แสงอรุณ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ อันดับ คศ. ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองนกเขียน เลขที่ตำแหน่งเดิม ๓๐-๒-๐๐๘๒ กำหนดเลขที่ตำแหน่งใหม่ เป็น ๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๗๓

(๒) นางสาววิภาวรรณ ทรงศีล ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ อันดับ คศ. ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง (บ้านหลุมเงิน) เลขที่ตำแหน่งเดิม ๓๐-๒-๐๓๕๘ กำหนดเลขที่ตำแหน่งใหม่ เป็น ๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๗๔

(๓) นางประทุม ศิริกันชัย ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ. ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองกก เลขที่ตำแหน่งเดิม ๓๐-๒-๐๕๖๘ กำหนดเลขที่ตำแหน่งใหม่ เป็น ๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๗๕

ข้อ ๔ เลขที่ตำแหน่งเดิมของพนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้ดำเนินการใดก่อนประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ให้ใช้ได้จนกว่าจะได้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามเลขที่ตำแหน่งใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

มนตรี กรกิ่ง

(นายมนตรี กรกิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง