

1. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ และเป็นกรอบของการใช้ตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์การความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน พร้อมจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเมื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นที่เรียบร้อยแล้วต้องเสนอความเห็นชอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จ.สิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล และแนวทางป้องกันปัญหาการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และปัญหาคนล้นงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นตามกฎหมายจัดตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบรับกับภารกิจในด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจรวมไปถึงการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

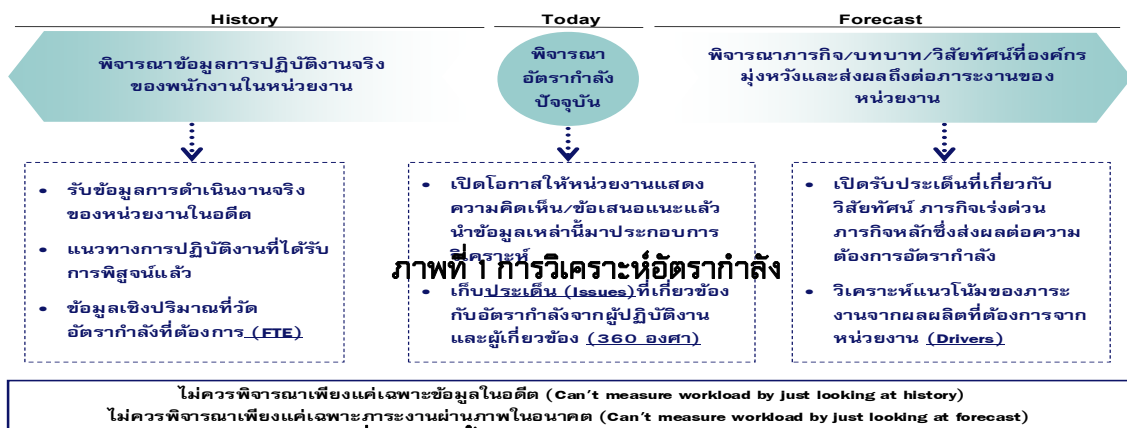
ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันได้ออกคำสั่งที่ ๓๒๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซัน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีเนื้อหา และกรอบแนวคิดต่างๆ และกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

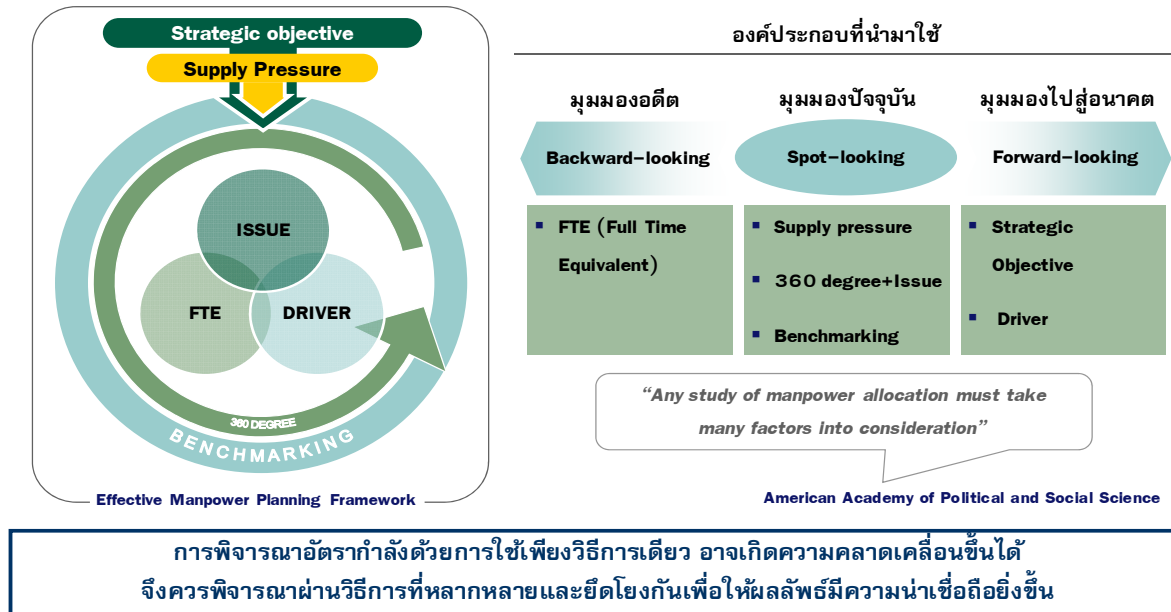
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซัน จึงได้ใช้แนวคิดที่สามารถสะท้อนภาระงานที่แท้จริงของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประหยัดสูงสุด โดยนำแนวคิดการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน(Demand analysis) มาใช้เป็นแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ มิติที่ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตตั้งรูป (สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓)



ภาพที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลากหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เช่นเดียวกับ American academy of political and social science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง”กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower planning Framework)” ได้ ๖ วิธีตามมิติของเวลาดังนี้



ภาพที่ ๒ กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower planning Framework)

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ พร้อมกับปรับเปลี่ยนให้สามารถรองรับเป็นไปตามทิศทางในอนาคต

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressureเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม และ การจัดประเภทของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณFTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑ พิจารณางานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานว่า

- สอดคล้องกับหน่วยงาน/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทน

ด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง :Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) พันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบค่าจ้างคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ดกลี้ยค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ 360 องศาและประเด็นต่างๆ (๓๖๐ degree + issue) เป็นการนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร ควรจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เพราะหากกำหนดโครงสร้างมากจะทำให้เกิดตำแหน่งมากขึ้นตามมาด้วย
- เรื่องการเกษียณอายุ เนื่องจากส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ
- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณาโดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่มีลักษณะข้างเคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยตั้งสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ได้ ซึ่งการรวบรวมข้อมูล

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางการให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น

ขอบเขตการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบเขตและเนื้อหา ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล- ห้วยซัน ตามกฎหมายจัดตั้ง คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง ๔ ปี แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ๔ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซัน และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซันบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบล- ห้วย

ชั้น จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการและสามารถรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ กำหนดโครงสร้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

- หนังสือสำนักงานก.จ.,ก.ท., และ อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๔.๑/ว ๑๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

- หนังสือสำนักงานก.ท. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๕๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๕๕๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้ง มติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล

- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

- ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒ ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

- การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๐๘๐๔.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างชั่วคราว

- กรณีลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖

ทั้งนี้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ควรกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและกำหนดตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ควรกำหนดหน่วยงานภายในส่วนราชการ/กอง/สำนักมากเกินไป เพราะจะต้องกำหนดตำแหน่งตามภารกิจ และพันธกิจที่จะปฏิบัติทั้งปัจจุบันและอนาคตให้มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน(Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน แนวทางปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของทีมงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ได้ดำเนินการเก็บสถิติและคำนวณภารกิจที่เกิดขึ้น นำมาเปรียบเทียบกับหากจะต้องใช้ แล้วได้ปรับทอนลงและเกลี้ยกำลังคนจน และสามารถสอดคล้องภาระค่าใช้จ่าย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาอีกโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่จะต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เรื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมีอายุมาก ดังนั้นต้องมีการเตรียมความพร้อมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงมาเปรียบเทียบ โดยการตั้งสมมุติฐานว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นให้เพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right job) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดเหตุเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นั้นอาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลเชิงวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วยราชการสามารถนำข้อมูลผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันจึงจำเป็นต้องทราบข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ซึ่งมีดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบล และได้รับจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

ที่ตั้ง และอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยอยู่ห่างจากอำเภออินทร์บุรี ระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๕๒.๔๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๒,๘๐๒ ไร่ เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ๒๗,๗๖๑ ไร่ เป็นพื้นที่อยู่อาศัย ๓,๕๖๖ ไร่ ทำสวนผลไม้ ๑,๒๔๕ ไร่ ไร่นาสวนผสม ๑๒๐ ไร่ โดยมีอาณาเขตดังนี้(ที่มาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลประศุกอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีและ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลทับยา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลอินทร์บุรี อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลโพงามอำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท

มีเขตความรับผิดชอบ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านการ้อง หมู่ที่ ๒ บ้านการ้อง หมู่ที่ ๓ บ้านการ้อง หมู่ที่ ๔ บ้านการ้อง หมู่ ๕ ปากแรด หมู่ที่ ๖ บ้านคูเมือง หมู่ที่ ๗

บ้านวัดท่า หมู่ที่ ๘ บ้านหนองสุม หมู่ที่ ๙ บ้านตาลตาแก้ว หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองสุม(ที่มาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีประชากร ทั้งสิ้น ๕,๐๐๐ คน ประชากรชาย จำนวน ๒,๔๕๔ คน ประชากรหญิง จำนวน ๒,๕๔๖ คน มีจำนวนครัว ๑,๔๗๘ ครัวเรือน (ที่มาจาก เว็บไซต์กรมการปกครอง :<http://stat.bopa.dopa.go.th/stat2statTDD/views/showZoneData.php?rcode=1706&statType=1&year=๕๙>)

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหวังหรือปรารถนา คาดหวังที่จะเกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลห้วยชันเป็นตำบลขนาดกลาง ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร เป็นชุมชนที่เรียบง่าย โดยคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่มีศักยภาพ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังจะให้เกิดในอนาคตดังนี้ “มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานวัฒนธรรมไทยใส่ใจคุณภาพชีวิตสร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม พร้อมรับนวัตกรรมเกษตร มุ่งสู่เกษตรก้าวไกล โปร่งใสการบริหารจัดการ”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (Mission)

1. นำหลักปรัชญาพอเพียงมาประยุกต์ใช้
2. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุม เน้นประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน
3. ให้มีการบริการงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประชาชนพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา Strategy

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหารและการจัดการ

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ได้จัดตั้งงบประมาณจากการได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล และดำเนินการจัดเก็บเอง ซึ่งมีข้อมูลรายรับ และ รายจ่าย ดังต่อไปนี้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

รายรับ	รายรับจริง ปี ๒๕๕๘	ประมาณการ ปี ๒๕๕๙	ประมาณการ ปี ๒๕๖๐
รายรับที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง	649,710.61	759,000	๗88,50๐
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13,477,330.63	๑3,541,๐0๐	๑3,441,50๐
รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป	5,560๐,888	6,225,502	1๒,836,4๐๐
รวม	19,687,929.24	๒0,525,502	27,066,400

ที่มา: ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
หน้า 5

ตารางที่ ๒ ข้อมูลรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

รายจ่าย	รายจริง ปี ๒๕๕๘	ประมาณการ ปี ๒๕๕๙	ประมาณการ ปี ๒๕๖๐
งบกลาง	700,287.40	๑,865,345	8,367,84๐
งบบุคลากร	๗,895,026.47	8,956,๕22	8,904,760
งบดำเนินการ	4,346,211.47	7,๒81,335	7,501,800
งบลงทุน	523,800	851,300	838,00๐
งบรายจ่ายอื่น	767,193	40,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
งบเงินอุดหนุน	1,๕53,817.28	1,531,๐๐๐	1,414,๐๐๐
รวมรายจ่ายจากงบประมาณ	15,686,335.62	20,525,502	27,066,40๐

ที่มา : ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
หน้า 6

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันได้ดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๕)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ประกอบด้วย ด้านถนน ไฟฟ้า ประปา ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑. ถนนลาดยาง/คอนกรีตในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกเส้นทาง ๒. ถนนบางสายมีความชำรุด ๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ครบทุกครัวเรือน ๔. ระบบประปายังไม่ครบทุกครัวเรือน ๕. คุณภาพน้ำของประปาหมู่บ้านบางแห่งยังไม่ได้มาตรฐาน ๖. น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	๑.ต้องการให้ก่อสร้างถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต ๒.ปรับปรุงถนน ๓.ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ๔.ขยายเขต ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ประกอบด้วย ปัญหาด้านรายได้ ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ต้นทุนการผลิตสูง ไม่มีอาชีพเสริม ไร้กระบาดในพืช สัตว์ ภัยธรรมชาติ โดยสามารถแยกปัญหาได้ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑. ประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย ๒. ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ ๓. ราคาต้นทุนการผลิตที่สูง อันได้แก่ ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช ยาปราบศัตรูพืช มีราคาสูง ๔. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม ๕. ประชาชนขาดแคลนเงินทุนในการผลิต ๖. ปัญหาหนี้สิน	๑.สนับสนุนส่งเสริมการผลิตปุ๋ยหมัก ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยอัดเม็ด ๒.กำจัดแมลงศัตรูพืช/กำจัดวัชพืช ๓.สนับสนุนการดำเนินงานโครงการฟาร์มตัวอย่างประจำตำบล ๔.อบรมพัฒนาการเกษตรตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจ

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
	๕.สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ๖.สนับสนุนการผลิตสินค้า การเกษตรปลอดสารพิษ

	๗.สนับสนุนงบประมาณกลุ่มอาชีพ หมู่ที่ ๑ - ๑๑ ๘.ฝึกอบรมกลุ่มสตรีแปรรูปสมุนไพร ๙.อบรมอาชีพคนพิการ ๑๐.อบรมประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๑๑.ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเกษตรกร ๑๒.ส่งเสริมการผลิตเมล็ดข้าว พันธุ์ดี ๑๓.จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกร ๑๔.อบรมส่งเสริมการผลิตข้าว อ้อย ไข่พื้นเมือง ๑๕.อบรมการเสริมมูลค่าเพิ่มจากมูลโค ๑๖.อบรมความรู้การอาชีพปศุสัตว์ ๑๗.โครงการส่งเสริมการจัดสรรคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตร ๑๘.ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในนาข้าว ๑๙.สนับสนุนการดำเนินงานกลุ่มเลี้ยงโคเนื้อตำบลห้วยชันในพระราชดำริ ๒๐.ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตแนวทางปรัชญาของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
--	--

ด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคมและความต้องการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันซึ่งมีสาเหตุมาจาก การแพร่ระบาดของยาเสพติด โรคระบาด คุณธรรมจริยธรรมที่ลดลงโดยสามารถแยกปัญหาได้ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดทำให้เกิดการลักขโมย ๒.ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓.ปัญหาวันรุ่นตั้งครุฑก่อนวัยอันสมควร ๔.ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม มารยาททางสังคม	๑.การอบรมความรู้เกี่ยวกับการกู้ชีพ กู้ภัย ๒.ส่งเสริมงาน ศูนย์อพพร. การฝึกอบรมทบทวนพร้อมจัดหาวัสดุด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.อบรมอาสาสมัครจราจร การติดตั้งป้ายจราจร ๔.การติดตั้งกล้อง CCTV

๕.ปัญหาอาชญากรรม ๖.ปัญหาความแตกแยกทางสังคม	๕.การจัด/ร่วม/สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ในทุกภาคส่วน ๖.จัดซื้ออุปกรณ์กีฬา การก่อสร้างลานกีฬา ๗.อบรมความรู้และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ๘.สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาครอบครัว (ศพด.) ๙.สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกลุ่มสตรี ๑๐.สนับสนุนกองทุนสวัสดิการหมู่บ้าน/ชุมชน ๑๑.อบรมส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย ๑๒.ส่งเสริมการปกป้องสถาบัน ๑๓.ส่งเสริมภูมิคุ้มกันสร้างสายใยครอบครัว
--	--

ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองการบริหาร มีสาเหตุมาประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ประกอบกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันที่มีอย่างจำกัด ยังผลให้เกิดปัญหา และประชาชนได้เสนอความต้องการ ดังต่อไปนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และหน้าที่ รวมไปถึงยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบระบกกฎหมาย	๑.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อันแก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน ในทุกๆ ด้าน

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ขาดเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงานที่เพียงพอ ๓.การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน	๒.จัดให้มีเวทีที่แสดงความคิดเห็น ๓.ประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ๔.สนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ ๕.อุดหนุนศูนย์ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น ระดับอำเภอ ๖.ปรับปรุงและพัฒนาสำนักงานตามระบบงาน ๕ ส. ๗.จัดทำหรือปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๘.ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ๙.จัดซื้อรถบรรทุก จัดซื้อรถขยะ จัดซื้อรถยนต์ส่วนกลาง จัดซื้อรถยนต์ฉุกเฉิน ๑๐.ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ขยายเขตเลี้ยงตามสายของ

	หมู่บ้าน ๑๑.จัดซื้อ/เช่า ที่ดิน ถมที่ดินเพื่อการขยายการให้บริการประชาชน ๑๒.จัดหาครุภัณฑ์ เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อใช้ในการบริหารงาน ปฏิบัติราชการ
--	--

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติมีสาเหตุมาจากประชาชนขาดจิตสำนึกและวินัยในการดูแลรักษาความสะอาด การใส่ใจในการรักษาสภาพแวดล้อมบริเวณสองข้างทาง หน้าบ้าน หรือบริเวณโดยรอบ ยังผลให้เกิดปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังต่อไปนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ภูมิทัศน์ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม ๒.ปัญหาวัชพืชในลำคลอง	๑.รณรงค์ ปลุกจิตสำนึกรักษาความสะอาดแม่น้ำลำคลอง ๒.การปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๓.ภูมิทัศน์สองข้างทางไม่เรียบร้อยสวยงาม ๔.ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๕.ปัญหาการลัด/ ก่้างจัดขยะในชุมชน ๖.ความต้องการพัฒนา/ส่งเสริม/จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร หรือการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	๓.การส่งเสริมการใช้จักรยานเพื่อลดการใช้พลังงาน ๔.การประกวดหมู่บ้านรักษาสีสิ่งแวดล้อม ๕.การอบรมความรู้การบริหารจัดการขยะ ๖.กสนอบรมการผลิตเตาเผาขยะไร้ควัน/เตาชีวมวล ๗.จัดหาถังขยะให้กับชุมชน ๘.จัดหาที่ดิน เพื่อใช้ในการก่้างจัดขยะ ๙.การขุดลอกคูคลองสาธารณะ ๑๐.อนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำ

ด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขมีปัจจัยของปัญหาหลายประการ เช่น สภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อมภายในชุมชน การระบาดของโรค งบประมาณภาครัฐ การเข้าถึงการสาธารณสุขของประชาชน ยังผลให้เกิดปัญหาและความต้องการดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหาโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก พืชสุนัขบ้า โรคเอดส์ เป็นต้น	๑.จัดหาเครื่องออกกำลังกาย ๒.สบทงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ

๒.ปัญหาการป้องกันโรคไม่ติดต่อ เช่น โรคหัวใจ ความดัน เบาหวาน มะเร็ง ของประชาชน ๓.การขาดความรู้ด้านโภชนาการวัยเด็ก ๔.ปัญหาท้องไม่พร้อมของวัยรุ่น ๕.การขาดความรู้ในการเสริมพัฒนาการในวัยเด็ก ๖.ปัญหาการเข้าถึงระบบสาธารณสุข สุขของประชาชน	แห่งชาติ สปสช. ๓.สนับสนุน งบประมาณ การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ๔.การส่งเสริมการตรวจคัดกรอง/ป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เช่น มะเร็ง เบาหวาน ความดัน ไขมัน ฯลฯ ๕.ส่งเสริมการสร้างความรู้เกี่ยวกับโภชนาการและพัฒนาการในวัยเด็ก (๐- ๕ ขวบ) ๖.โครงการส่งเสริมทันตกรรมวัยเด็ก ๗.การเยี่ยมบ้านผู้ป่วยเรื้อรัง พิการ ผู้สูงอายุ ตัดบ้านติดเตียง ๘.การส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น โครงการปั่นจักรยาน โครงการเดินฮาริปัด เป็นต้น
---	---

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีสาเหตุมาจาก สิ่งแวดล้อม ความยากจน ยังผลให้ส่งผลถึงพัฒนาการของเด็ก การเรียน การศึกษา เป็นต้น ซึ่งสามารถแยกปัญหาและความต้องการของประชาชนดังต่อไปนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหาพัฒนาการเด็ก 0 - 5 ขวบ ๒.ปัญหาความรู้ของประชาชนในการโภชนาการ ๐- ๕ ขวบ ๓.ปัญหาโภชนาการในวัยเรียน ๔.ปัญหาจริยธรรมของเด็ก และวัยรุ่น ๕.ปัญหาการสืบสาน/การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นถิ่น	๑.โครงการอาหารกลางวันเด็กนักเรียน ๒.โครงการอาหารเสริม(นม) ๓.การสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.ปรับปรุงซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๕.การอบรมคุณธรรม จริยธรรม/อบรมครอบครัว คุณธรรม ๖.การจัดกิจกรรมวันเด็ก ๗.การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๘.อบรมความรู้สู่ภาษาอาเซียน ๙.กิจกรรม/โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย เช่น รดน้ำดำหัว อุปสมบทนาคนหมู่ การจัดประกวดวัฒนธรรมไทย การอบรมดนตรีไทย งานวีรชนอำเภอสว่างหา เป็นต้น ๑๐.จัด/สนับสนุน กิจกรรมรัฐพิธีต่างๆ เช่น งานวันพ่อ งานวันแม่ ๑๑.ก่อตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน หรือหอจดหมายเหตุ

	ท้องถิ่น ๑๒.สนับสนุนงบประมาณในการบำรุงพิพิธภัณฑ์บ้านคูเมือง
--	---

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนของตำบลห้วยชันในข้างต้น จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันนำสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันจึงนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ทฤษฎี SWOT analysis ดังนี้ (ข้อมูลจาก แผนพัฒนาตำบลปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) จุดแข็ง (Strength: S)

1. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนจึงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
2. สภาพของพื้นดินมีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการทำเกษตรกรรม
3. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีระบบสื่อสารแบบเสียงไร้สายที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลห้วยชันทำให้มีความสะดวกรวดเร็วเหมาะสมกับปัจจุบัน
4. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนมีการบูรณาจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
5. ประชาชนอยู่รวมกันเป็นชุมชนทำให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพที่หลากหลายทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
6. เศรษฐกิจในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness: w)

1. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
2. ปัญหายาเสพติดที่ยังมีแพร่ระบาดในพื้นที่ชายเขตรอยต่อระหว่างตำบล
3. ประชาชนยังมีประกอบอาชีพเกษตรแบบเชิงเดี่ยว
4. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนยังไม่ตระหนักในสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
5. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน

โอกาส (Opportunities: O)

1. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 2 แห่งครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยชัน
2. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่จำนวนหลายแห่งซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
3. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งอารยธรรมโบราณในพื้นที่ตำบลห้วยชันที่สามารถพัฒนาและส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดสิงห์บุรี

4. หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานทางเอกชนในพื้นที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threath :T)

1. ภาคการเกษตรกรรมมีปัญหาลดผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
2. การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติก่อให้เกิดภัยธรรมชาติซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนไม่มากนัก
3. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง
4. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับประเทศมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนและระยะเวลาที่วางไว้

จากปัญหาความต้องการของประชาชน มาถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามทฤษฎี SWOT analysis ซึ่งปัญหาหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน มุ่งเน้นการพัฒนาคน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้มีความเป็นดี และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันที่ว่า “มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานวัฒนธรรมไทยใส่ใจคุณภาพชีวิตสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมรับนวัตกรรมเกษตร มุ่งสู่เกษตรก้าวไกล โปร่งใสการบริหารจัดการ”

๕. ภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์ตามทฤษฎี SWOT analysis เป็นผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการถ่ายโอนภารกิจ จำนวน ๘๗ เรื่อง แบ่งออกเป็นกลุ่มภารกิจต่างดังนี้

- ๑.๑ การคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ สาธารณูปโภค
- ๑.๓ สาธารณูปการ
- ๑.๔ การผังเมือง
- ๑.๕ การควบคุมอาคาร

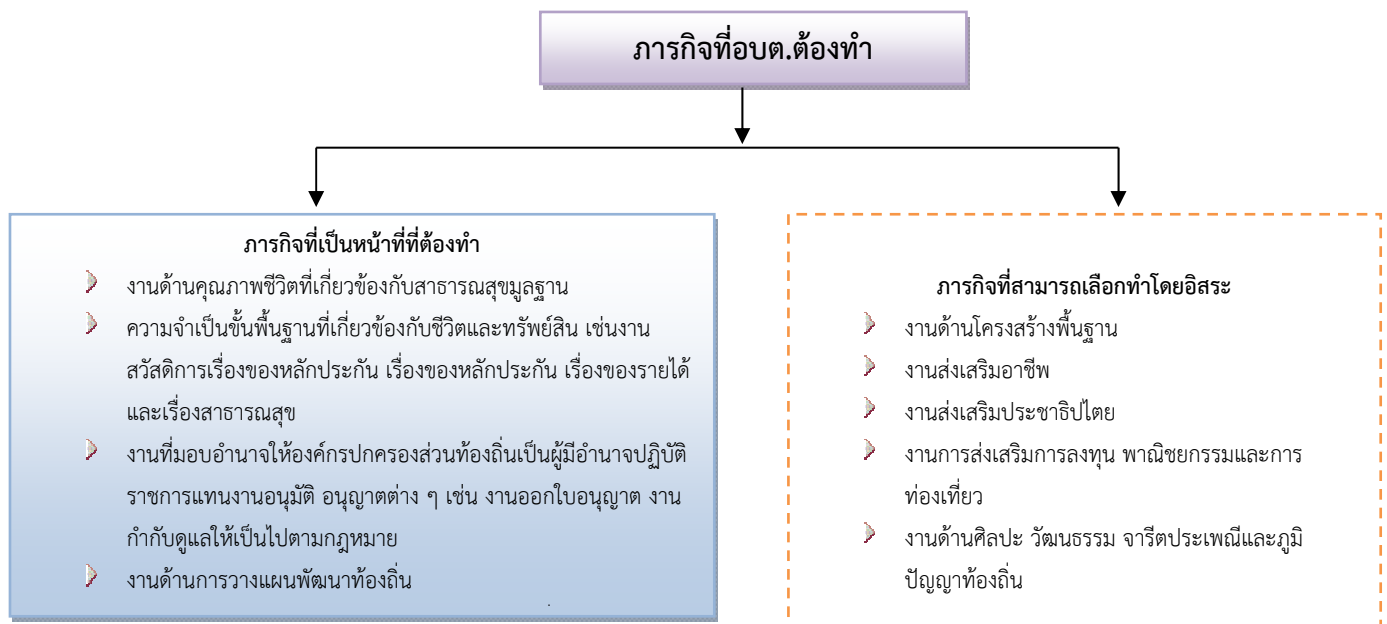
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน ๑๐๓ เรื่อง แบ่งออกเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- ๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ งานสวัสดิการสังคม อันได้แก่ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๓ นันทนาการ อันได้แก่ การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๔ การศึกษา อันได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- ๒.๕ การสาธารณสุข อันได้แก่ การรักษาพยาบาลและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจดังนี้
- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชนและ ส่วนรวมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว แบ่งเป็นกลุ่ม ภารกิจต่าง ๆ ดังนี้
- ๔.๑ การวางแผน
- ๔.๒ การพัฒนาเทคโนโลยี
- ๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๔ การพาณิชยกรรม
- ๔.๕ การพัฒนาอุตสาหกรรม
- ๔.๖ การท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้
- ๕.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า
- ๕.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้
- ๖.๑ การป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
- ซึ่งภารกิจที่ถ่ายโอนข้างต้นทั้งหมด ๒๔๕ เรื่อง หากแบ่งลักษณะทั่วไปของภารกิจ จะแบ่งได้ ออกเป็น ๒ ประเภท คือ
๑. ภารกิจที่เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำหมายถึง รัฐจะไม่ทำภารกิจ นี้แต่จะมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำแทน ได้แก่ งานด้านคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง

สาธารณสุขมูลฐาน การกิจด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐาน การกิจด้านการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นจะต้องกระทำ

๒. การกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกทำโดยอิสระซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการอันหลากหลายของประชาชนในท้องถิ่นเอง ได้แก่ งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานส่วนเสริมอาชีพ งานส่งเสริมประชาธิปไตย งานส่วนเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว และงานด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งสามารถเขียนแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพแสดงการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ได้รับถ่ายโอน



จากแผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการถ่ายโอนองค์การบริหารส่วนตำบลหลายชั้นต้องดำเนินการและเลือกดำเนินการเมื่อนาภารกิจที่เกิดจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๕๒ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลายชั้นที่เกิดจากกฎหมายจัดตั้ง คือพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งภารกิจทั้ง๗ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหลายชั้นเป็นสำคัญ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลายชั้นมียุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

- พัฒนาการผลิตที่ให้ผลตอบแทนสูงและปลอดภัยจากสารพิษ
- พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์
- พัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรและสร้างความหลากหลายของสินค้าเกษตร

- ส่งเสริมการลงทุนการศึกษาการฝึกอบรมด้านการเกษตร
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านการเกษตร
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - ส่งเสริมอาชีพ, ผู้ประกอบการและสร้างการลงทุนใหม่
 - แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ“เศรษฐกิจพอเพียง”และ“เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง”
 - ส่งเสริมตลาดรองรับสินค้าชุมชน
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนสะพานทางเท้าระบบคมนาคม
 - ก่อสร้างซ่อมแซมระบบทางระบายน้ำขุดลอกคูคลอง
 - จัดให้มีซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าประปา
 - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
 - ส่งเสริมสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ส่งเสริมการจัดทำผังเมือง
 - ก่อสร้าง พัฒนาปรับปรุงสถานที่สาธารณะ
 - จัดทำแนวป้องกันพื้นที่เสี่ยงภัย
 - การบริหารจัดการขยะสิ่งปฏิกูล
 - อนุรักษ์ฟื้นฟูส่งเสริมการปลูกป่า
 - สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
 - ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
 - ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาวันสำคัญทางราชการ
 - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่น
 - ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น
 - ทำนุบำรุงโบราณสถานโบราณวัตถุศาสนสถานในท้องถิ่นให้อยู่ในความสมบูรณ์
- ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
 - ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์เด็กสตรีผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้
 - ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
 - ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุขและสุขอนามัยของประชาชน
 - ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา
 - ส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัยในการดำรงชีวิต
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง
 - ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ของชุมชน

- ส่งเสริมสถาบันครอบครัว
 - ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหารและการจัดการ
- พัฒนาระบบการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 - พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
 - พัฒนาประสิทธิภาพศักยภาพการทำงานของบุคลากร
 - ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลพร้อมพัฒนาระบบเชื่อมโยงเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน
 - พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร
 - ส่งเสริมและพัฒนาการจัดทำแผนชุมชน

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง

จากภารกิจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน จึงวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การ พัฒนาอบต.ห้วย ชัน	ภารกิจตาม พรบ.สภาตำบลและอบต. พ.ศ.2537	ภารกิจ ตามพรบ.แผนและ ขั้นตอนกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ.๒๕๔๒	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<u>ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการ เกษตร</u>	มาตรา ๖๘ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	๑.ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว	สำนักปลัด
<u>ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน เศรษฐกิจ</u>	มาตรา ๖๘ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม	๑.ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว	สำนักปลัด
<u>ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน</u>	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการถ่ายโอนภารกิจ จำนวน ๘๗ เรื่อง แบ่งออกเป็นกลุ่มภารกิจต่างดังนี้ การคมนาคมและการขนส่ง	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

		สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การผังเมือง การควบคุมอาคาร	
--	--	---	--

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ ระดับ	ภารกิจตาม พรบ.สภาตำบลและอบต. พ.ศ.2537	ภารกิจ ตามพรบ.แผนและขั้นตอนกระจาย อำนาจให้ อบต.พ.ศ.๒๕๔๒	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์การพัฒน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๘ (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการ ท่องเที่ยว	มาตรา ๖๗ (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน ดีของท้องถิ่น	ภารกิจหลัก ด้านการป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ภารกิจทางเลือก งานด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาพื้นบ้าน	สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและ คุณภาพชีวิต	มาตรา ๖๗(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประกอบด้วย การส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การศึกษา การสาธารณสุข การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการ เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ ระดับ	ภารกิจตาม พรบ.สภาตำบลและอบต. พ.ศ.2537	ภารกิจ ตามพรบ.แผนและขั้นตอนกระจาย อำนาจให้ อบต.พ.ศ.๒๕๔๒	หน้ วย ง า น ที่ รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารและการจัดการ -	มาตรา ๖๘/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้อง เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ	ด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

	ปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด		
--	---	--	--

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโดยมีภารกิจอันได้แก่การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกการจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำมีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ เป็นต้น
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอันได้แก่การจัดการศึกษาการสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาสการรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ เป็นต้น
๓. ขยายพื้นที่ชลประทานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบชลประทานโดยการฟื้นฟูและขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติรวมทั้งพัฒนาแหล่งน้ำผิวดินและใต้ดิน
๔. การส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่เศรษฐกิจพอเพียงรวมไปถึงการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรโดยใช้เกษตรอินทรีย์และการเกษตรในด้านต่างๆ
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว
๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. การเพิ่มศักยภาพของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
๘. การส่งเสริมการลงทุน การวางแผน และการพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้น 28 อัตรา ซึ่งการงานที่เกิดขึ้นจริงที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์งานพบว่าได้ดังนี้ (รายละเอียดภาคผนวก)

ส่วนราชการ	ภารกิจ	อัตราที่มีอยู่	อัตราตำแหน่งที่ต้องการ	ภาระงานที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
สำนักปลัด	- งานบริหารงานทั่วไป	๖	๖	๘๕๘,๘๐๐	
	- งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑๗,๒๐๐	
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๒๐๐,๘๒๐	
	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	๑	๘๒,๐๘๐	
	- งานสวัสดิการและพัฒนามุขมขน	๓	๓	๒๒๓,๖๕๐	
กองคลัง	- งานบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑๑๕,๖๕๐	
	- งานการเงิน	๒	๒	๑๓๕,๑๖๐	
	- งานบัญชี	๑	๑	๑๓๐,๖๕๐	
	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	๒	๑๓๕,๒๕๐	
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๖๓,๕๕๐	
กองช่าง	- งานบริหารงานช่าง	๑	๑	๘๑,๖๐๐	
	- งานก่อสร้าง	๑	๑	๑๓๕,๙๒๐	
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑๐๕,๙๕๐	
	- งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๒๐๓,๒๕๐	
กองการศึกษาฯ	- งานบริหารการศึกษา	๒	๒	๕๕๐,๕๕๐	
	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	๑๓๖,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑๑๖,๖๕๐	

/จากตาราง.....

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันในปัจจุบัน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน มิได้ปรับเปลี่ยนบุคลากร เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในอนาคตอาจมีการปรับลดงบประมาณที่จะจัดสรร

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันลดลงเนื่องจากการปรับลดภารกิจการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ โดยรัฐบาล จะดำเนินการเบิกจ่ายตรงจากกระทรวงการคลังให้กับผู้รับเบี้ยยังชีพโดยตรง ยังผลให้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันอาจปรับลดลงหลายล้านบาท ซึ่งหากมีการปรับเพิ่มบุคลากร อาจส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตาม ข้อ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้โครงสร้างดังกล่าวตั้งตามหนังสือสั่งการ และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. หนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๑/ว ๑๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

๕. หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนาจการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน จึงได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	

- งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๕ งานงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	- งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๕ งานงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ พิการ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานระบบข้อมูล ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานผังเมือง	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานระบบข้อมูล ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานผังเมือง	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการปะปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 4. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณีศาสนาศิลปะวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการปะปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 4. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณีศาสนาศิลปะวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	

- งานการศึกษาอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	- งานการศึกษาอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่เสร็จแล้วจึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลกรวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

(เอกสารหมายเลข 2)

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

1) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (เดิม) มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> 64-3-8-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ว่าง	-	-	
2	16-2-0037	ครู (ค.ศ.1)	ไม่ว่าง	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
3	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	

1) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ใหม่) มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> 64-3-8-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ว่าง	-	-	
2	64-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-/-	กำหนด ใหม่	1	
3	16-2-0037	ครู (ค.ศ.1)	ไม่ว่าง	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>					
4	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ประจำปี 2562

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ลำดับ	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปีหรือไม่	ความเห็น กอบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน (ประจำชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำชั่วคราว)		
1	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) 64-3-01-3803-001	1	กำหนดเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานด้านศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมมีเพิ่มมากขึ้น และเป็นงานที่สำคัญ เช่น - พิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณด้าน การศึกษา - ศึกษาวิเคราะห์ เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะ แผนมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน สื่อการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - จัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนจัด การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผล ด้านการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปริมาณงานดังกล่าวมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของทางประชาชนและองค์การบริหารส่วน ตำบล จึงขอกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้น	17/5	2/1	1/-	-/-	-/-	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....

(นายสุภัสสร์ ชัยบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

(ลงชื่อ).....

(นายเกษม อ่อนตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

1) ส่วนราชการ สำนักปลัด (เดิม) มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> 64-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด	ไม่ว่าง	-	-	
2	64-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
3	64-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
4	64-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
5	64-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
6	64-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
7	64-3-01-3810-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	ว่าง	-	-	
8	<u>ลูกจ้างประจำ</u>	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
9	-	นักการ	ไม่ว่าง	-	-	
10	<u>พนักงานจ้าง</u> -	ผช.จพง.สวนสาธารณะ	ว่าง	-	-	
11	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
12	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
13	-	พนักงานขับรถ	ไม่ว่าง	-	-	
14	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	

(เอกสารหมายเลข 2)

๒) ส่วนราชการ สำนักปลัด (ใหม่) มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> 64-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด	ไม่ว่าง	-	-	
2	64-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
3	64-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
4	64-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
5	64-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
6	64-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
7	64-3-01-3810-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	ว่าง	-	-	
8	<u>ลูกจ้างประจำ</u> -	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
9	-	นักการ	ไม่ว่าง	-	-	
10	<u>พนักงานจ้าง</u> -	ผช.จพง.สวนสาธารณะ	ยุบเลิก	-	-	
11	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
12	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
13	-	พนักงานขับรถ	ไม่ว่าง	-	-	
14	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	

(เอกสารหมายเลข 1)

แบบขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ประจำปี 2562

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภอสว่างวีรบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ลำดับ	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/สายที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลึง 3 ปีหรือไม่	ความเห็น ก. อบต. จังหวัด
					ของ อบต.	ของส่วน ราชการนี้	ของงานนี้	ของส่วน ราชการนี้	ของงานนี้		
					(ที่มี/ว่าง)	(ที่มี/ว่าง)	(ที่มี/ว่าง)	(ประจำ/ ชั่วคราว)	(ประจำ/ ชั่วคราว)		
1	สำนักปลัด งานบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	1	เนื่องจากปัจจุบันปริมาณงานทางด้าน สวนสาธารณะมีการดำเนินการโดยทำเป็น โครงการจ้างเหมาบริการสาธารณะ เพื่อ ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีเจ้าหน้าที่ของสวน รุกขาคีตคู่มือช่วยบำรุงรักษา และดูแล ควบคุม ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ของ อบต.ห้วยชัน จึง เห็นว่าตำแหน่งนี้ไม่มีความจำเป็นใช้ประโยชน์ แล้ว	17/5	7/1	1/1	-/-	-/-	อยู่	

(ลงชื่อ)

(นายสุรสิทธิ์ ช่วยบุญ)

(ลงชื่อ)

(นายเกษม อ่อนตา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

เอกสารหมายเลข 3

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2562

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายตาม หมวด เงินเดือน พนักงาน ส่วนตำบล	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
30,164,000	29,012,000	-1,152,000	-3.97	6,040,800	20.82	871,000	3.00	1,328,880	4.58	1,648,176	9,889,056	34.09	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสุกสันต์ ช่วยบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง 64-3-01-3803-001

(เอกสารหมายเลข 4)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
1	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง)	120	52	6,240	0.08
2	จัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา และศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เช่น โครงการวันเด็ก , โครงการทัศนศึกษา , กิจกรรมแสดงผลงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯลฯ	1,440	20	28,800	0.35
3	งานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของ ประชาชน เช่น โครงการแห่เทียนเข้าพรรษา , กิจกรรมวันมาฆบูชา , โครงการสงกรานต์ , งานแสงสีเสียง อินทร์บุรี ฯลฯ	2,880	14	40,320	0.49
4	ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	360	5	1,800	0.02
5	ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียน เอกสารด้านการศึกษา และทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา	40	230	9,200	0.11
6	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน	120	52	6,240	0.08
7	ประสานและร่วมดำเนินการเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษา	60	9	540	0.01
8	ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น งานอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม คอมพิวเตอร์ กิจกรรมสันทนาการ ฯลฯ เพื่อให้เด็กในพื้นที่ได้รับ การศึกษาที่เหมาะสม (เดือนละ 2 ครั้ง)	60	24	1,440	0.02

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซัน พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ 2 ปี 2562

(เอกสารหมายเลข 4)

9	จัดทำโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษา การสร้างอาชีพ กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เด็ก ๆ ในท้องถิ่นเกิดความรู้ ความสามัคคี เช่น กิจกรรมกีฬากลุ่ม , กีฬาโรงเรียน , อบรมมัคคุเทศน์น้อย , ฝึกอาชีพ ฯลฯ	960	22	21,120	0.26
ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	ด้านการประสานงาน				0.08
10	ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (เดือนละ 2 ครั้ง)	120	24	2,880	0.03
	ด้านการบริการ				
11	จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรมทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ กิจกรรมของพิพิธภัณฑ์เมืองโบราณบ้านคูเมือง เพื่อให้บริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษา	60	230	13,800	0.17
12	เผยแพร่การศึกษา เช่น เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	240	12	2,880	0.03
13	จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ	120	36	4,320	0.05

(ลงชื่อ).....ผู้กรอข้อมูล

(นายสุภัสสร์ ช่วยบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

(เอกสารหมายเลข 4)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานจัด ประดับตกแต่ง และบำรุงต้นไม้ ไม้ดอกและไม้ประดับในสวนสาธารณะ สถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ สวนหย่อมทั่วไปในเขต อปท.	480	36	17,280	0.21
2	งานบำรุงรักษาต้นไม้ริมถนน สนามเด็กเล่น สนามหญ้าทั่วไป และภูมิทัศน์ต่าง ๆ ในพื้นที่ รับผิดชอบ	960	24	23,040	0.28
3	งานประดับตกแต่งไม้ดอกไม้ประดับในงานประเพณี งานพระราชพิธี งานพิธีการต่าง ๆ	540	10	5,400	0.07
4	งานจัดทำเรือนเพาะชำกล้าไม้และพันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับต่าง ๆ	1,440	3	4,320	0.05
5	งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวิชาการเกษตรและการดูแลต้นไม้ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้	480	10	4,800	0.06
6	งานดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักรกล	60	12	720	0.01
7	งานประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ และปฏิบัติงาน สนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	30	60	1,800	0.02

(ลงชื่อ).....ผู้กรองข้อมูล

(นายสุภัสสัณห์ ช่วยบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง 64-3-01-3803-

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
	ด้านการปฏิบัติการ
1	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง)
2	จัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น โครงการวันเด็ก , โครงการทัศนศึกษา , กิจกรรมแสดงผลงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฯลฯ
3	งานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน เช่น โครงการแห่เทียนเข้าพรรษา , กิจกรรมวันมาฆบูชา , โครงการสงกรานต์ , งานแสงสีเสียงอินทรีบุรี ฯลฯ
4	ร่วมวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
5	ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียน เอกสารด้านการศึกษา และทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
6	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน
7	ประสานและร่วมดำเนินการเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษา
8	ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและการจัดสรรพัสดุอุปกรณ์หรืองบประมาณสนับสนุนโรงเรียน เช่น งานอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม คอมพิวเตอร์ กิจกรรมสหธนาคาร ฯลฯ เพื่อให้เด็กในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม (เดือนละ 2 ครั้ง)
9	จัดทำโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชนด้านการศึกษา การสร้างอาชีพ กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เด็ก ๆ ในท้องถิ่นเกิดความรู้ ความสามัคคี เช่น กิจกรรมกีฬากลุ่ม , กีฬาโรงเรียน , อบรมมัคคุเทศน์น้อย , ฝึกอาชีพ ฯลฯ
	ด้านการประสานงาน
10	ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (เดือนละ 2 ครั้ง)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
	ด้านการบริการ				
11	จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรมทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ กิจกรรมของพิพิธภัณฑ์เมืองโบราณบ้านคูเมือง เพื่อให้บริการ	100	190	230	

	ความรู้และบริการทางด้านการศึกษา				
12	เผยแพร่การศึกษา เช่น เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	8	10	12	
13	จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ	25	30	36	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายศุภสัณห์ ช่วยบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

(เอกสารหมายเลข 5)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	งานจัด ประดับตกแต่ง และบำรุงต้นไม้ ไม้ดอกและไม้ประดับในสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนหย่อมทั่วไปในเขตอปท.	20	25	36	
2	งานบำรุงรักษาต้นไม้ริมถนน สนามเด็กเล่น สนามหญ้าทั่วไป และภูมิทัศน์ต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ	12	20	24	
3	งานประดับตกแต่งไม้ดอกไม้ประดับในงานประเพณี งานพระราชพิธี งานพิธีการต่าง ๆ	7	8	10	
4	งานจัดทำเรือนเพาะชำกล้าไม้และพันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับต่าง ๆ	1	2	3	
5	งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวิชาการเกษตรและการดูแลต้นไม้ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้	5	7	10	
6	งานดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักรกล	5	8	12	
7	งานประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ และปฏิบัติงาน สนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	40	50	60	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายสุภัสสร์ ช่วยบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

(ก่อนรับรอง)

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

(ปรับปรุงครั้งที่ 2 รอบปีงบประมาณ 2562)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง (64-3-00-1101-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อปท (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น (64-3-01-2101-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (64-3-01-3103-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (64-3-01-3102-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (64-3-01-3601-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (64-3-01-3801-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (64-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง ขอใช้ บัญชีกรม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (64-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (04)								
พนักงานส่วนตำบล								

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น 64-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	[ว่างเต็ม]
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน 64-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 64-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง ขอใช้ บัญชีกรม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน 64-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	[ว่างเต็ม]
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น 64-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน 64-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ระดับต้น 64-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง ขอใช้ บัญชีกรม
ครู ค.ศ.๑ (16-2-0037)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ใช้ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	[ว่างเต็ม]
หน่วยงานตรวจสอบภายใน(12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ 64-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	29	29	29	29	-	-	-	(หลังปรับกรอบ)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภอนิคมบ่งบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

(ปรับปรุงครั้งที่ 2 รอบปีงบประมาณ 2562)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
------------	---------------	---	----------	----------

	กำลังเดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง (64-3-00-1101-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบท (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น (64-3-01-2101-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (64-3-01-3103-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (64-3-01-3102-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (64-3-01-3601-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (64-3-01-3801-001)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (64-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง ขอใช้ บัญชีกรม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (64-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	(ยุบเลิก)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (04)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น 64-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน 64-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 64-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง ขอใช้ บัญชีกรม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน 64-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ								

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น 64-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน 64-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ระดับต้น 64-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างขอใช้ บัญชีกรม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) 64-3-01-3803-001	-	-	+1	+1	-	+1	-	กำหนด เพิ่ม
ครู ค.ศ.๑ (16-2-0037)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ใช้ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
หน่วยงานตรวจสอบภายใน(12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ 64-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	29	29	30	30	-	+1/-1	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงิน เดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (64-3-00-1101-001)	กลาง	1	1	638,280	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	654,720	671,160	687,600	39,190
2	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (64-3-01-2101-001)	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790
3	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (64-3-01-3103-001)	ชก.	1	1	349,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
4	นักทรัพยากรบุคคล (64-3-01-3102-001)	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	311,760	336,360	24,970
5	นักวิชาการสาธารณสุข (64-3-01-3601-001)	ชก.	1	1	362,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
6	นักพัฒนาชุมชน (64-3-01-3801-001)	ปก..	1	1	190,080	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	15,840
7	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย (64-3-01-3810-001)	ปจ./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ขอบัญชี กรม
8	เจ้าพนักงานธุรการ (64-3-01-4101-001)	ชง.	1	1	285,840	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,240	296,760	307,920	23,820

	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
9	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ. ประจำ	1	1	199,800	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	16,650
10	นักการ	ลจ. ประจำ	1	1	192,360	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	199,240	214,560	16,030
11	พนักงานจ้างварกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	1	-	138,000	1	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	145,800	2	2	2	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,680	157,800	164,160	12,150
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	147,240	2	2	2	-	-	-	6,000	6,240	6,360	153,240	159,480	165,840	12,270
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	141,960	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,720	153,720	159,960	11,830
	พนักงานจ้าง																	
15	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
16	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (64-3-04-2102-001)	ต้น	1	1	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (64-3-04-4201-001)	ขง.	1	1	318,960	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580
18	เจ้าพนักงานพัสดุ (64-3-04-4203-001)	ปง./ขง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 64-3-04-4204-001	ปง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)

	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
20	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ. ประจำ	1	1	244,800	1	1	1	-	-	-	7,680	9,840	8,760	252,480	262,320	271,080	
21	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	1	1	167,760	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,480	181,560	188,880	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	1	1	161,280	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,760	174,480	181,560	
23	กองช่าง(05)พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	398,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,880
24	นายช่างโยธา (64-3-05-4701-001)	ชง.	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040
25	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	1	1	167,760	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,480	181,560	188,880	13,980
26	กองการศึกษา ศาสนาฯ (๑๘) พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (64-3-08-2107-001)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)
27	นักวิชาการศึกษา (64-3-01-3803-001)	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	-	+1	+1	-	12,000	12,000	-	367,320	379,320	กำหนด เพิ่ม
27	ครู(16-2-0037)	คศ.1	1	1		1	1	1										เงิน อุดหนุน

	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)	ค่าใช้จ่ายรวม(๓)	หมายเหตุ
--	------------	------------------	------------------	------------------------	---	--------------------------	-----------------------------------	------------------	----------



			หมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
28	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1		1	1	1										เงิน อุดหนุน
29	หน่วยงานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (64-3-12-3205-001)	ปก.	1	1	237,600	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	19,800
	รวม		30	23	7,891,460	29	28	28	-	+1/-1	+1/-1	585,420	251,220	253,620	7,433,940	8,053,620	8,317,380	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														1,486,768	1,610,724	1,663,476	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														8,920,728	9,664,344	9,980,856	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี														29.57	33.31	32.76	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 = 30,164,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 = 29,012,000 บาท

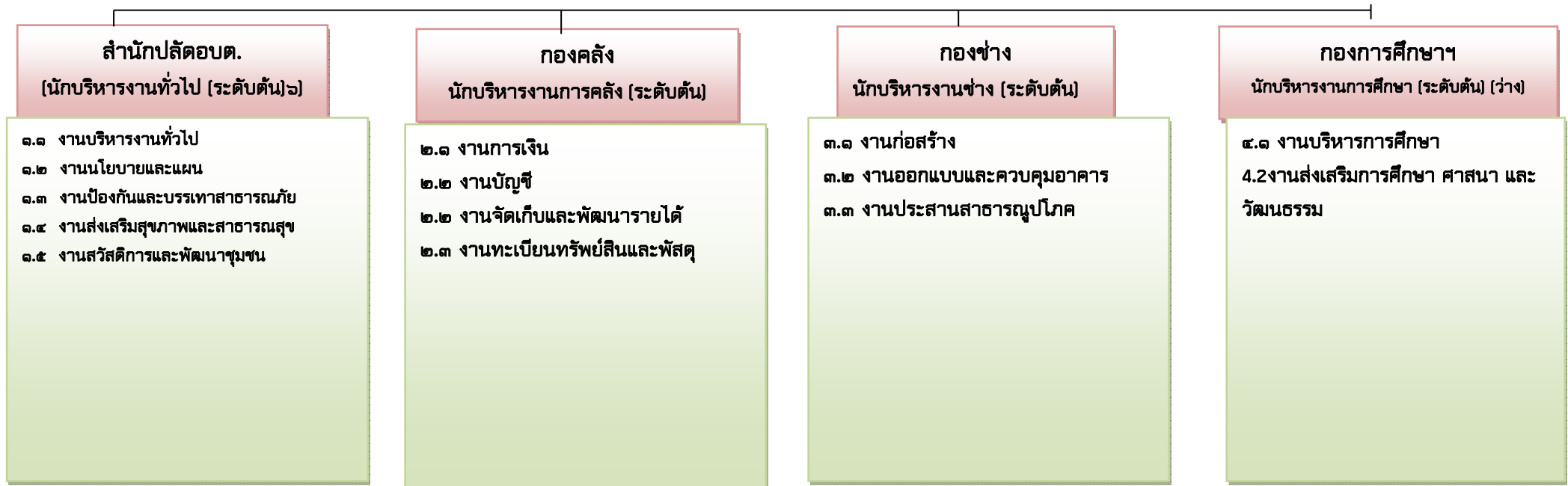
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 = 30,462,600 บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 + 5%)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.25๖๑-256๓)

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง

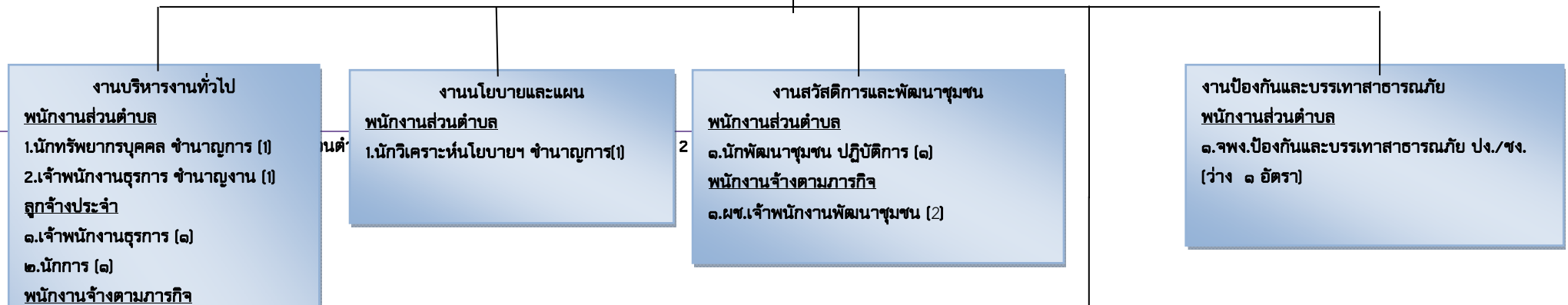
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ 2 ปี 2562

หน่วยตรวจสอบภายใน
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

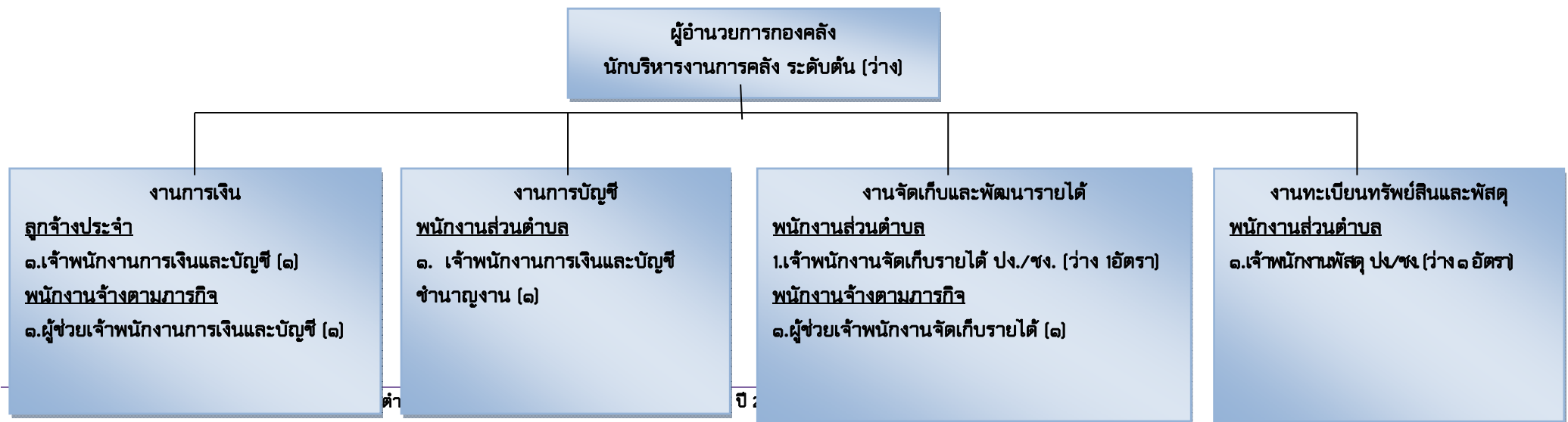
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)



งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
พนักงานส่วนตำบล
1. นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (1)

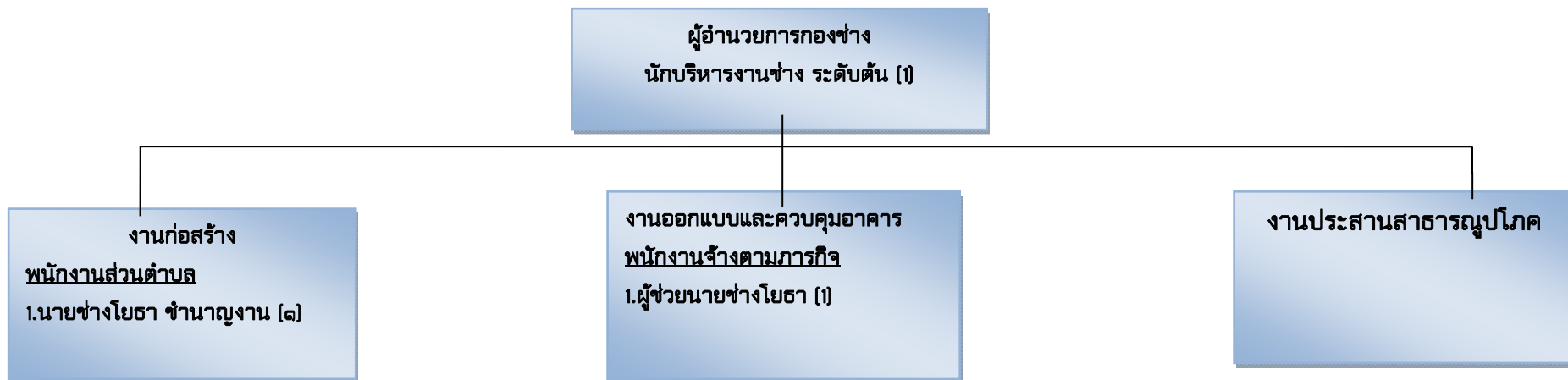
ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคน	-	๑	-	๑	3	-	-	1	-	-	2	3	1

โครงสร้างกองคลัง



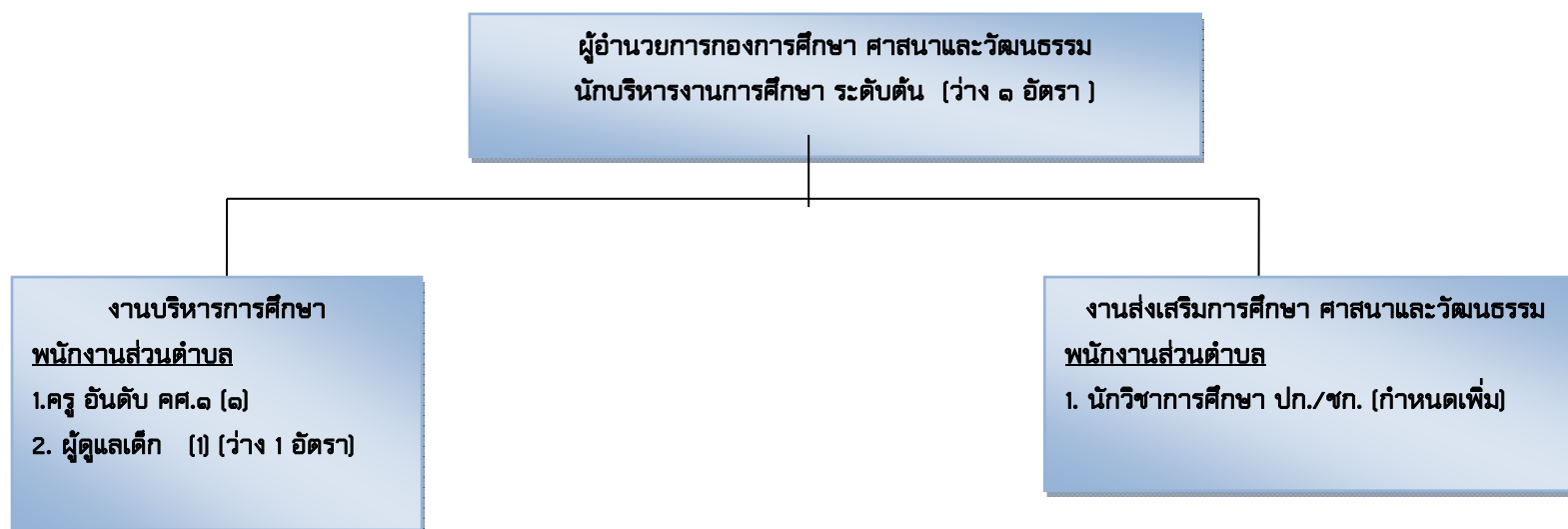
ระดับ	ปจ.	ขง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-

โครงสร้างกองช่าง



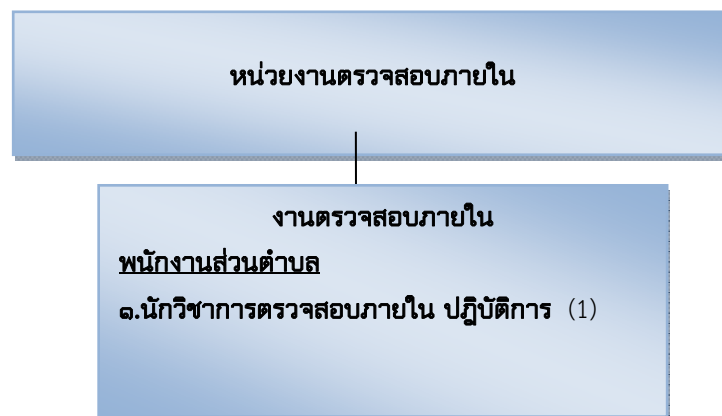
ระดับ	ปจ.	ขง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคน	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ปง.	ขง.	อส.	ปก.	ชก.	ขพ.	ชช	ต้น	กลาง	สูง	คศ.1	คศ.2	คศ3.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	ปจ.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน
-----	-------------	---------	--------------------	--------------------	-----------

		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	พนักงานส่วนตำบล นายศุภสิทธิ์ ช่วยบุญ	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	470,280	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	39,190
2	น.ส.จริยาภรณ์ พิมพ์น	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด)	ต้น	369,480	๔๒,๐๐๐	-	30,790
3	นายณัฐฐาพงศ์ ทรัพย์สม	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	349,320	-	-	29,110
4	นางสาวกิตติยา พัน ผักหวาน	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓102-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๔-๓-๐๑-๓102-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	ชก.	299,640	-	-	24,970
5	นางวิจิราภรณ์ จันทา	พยาบาลศาสตร บัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ชก.	๖๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ชก.	362,640	-	-	30,220
6	นางสาวฉัตรวรรณ ดวงแข	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	190,080	-	-	15,840
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
7	-	ปวส.	๖๔-๓-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	ปจ./ชง.	๖๔-๓-๐๑-๔๖๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	ปจ./ชง.	๒๔๗,๔๐๐	-	-	(ว่างขอบัญชี กรม)
8	จำเอยเดชฯ สังข์เทศ	รัฐประศาสนศาสตร	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-	เจ้าพนักงาน	ชง.	๖๔-๓-๐๑-	เจ้าพนักงาน	ชง.	285,840	-	-	23,820

		บัณฑิต	๐๐๑	ธุรการ		๔๑๐๑-๐๐๑	ธุรการ					
9	ลูกจ้างประจำ นายสมชาย พวงย้อย	ปวช.	-	เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	199,800	-	-	16,650
10	นายสมชาย ชูทอง	ป.ส	-	นักการ	-	-	นักการ	-	192,360	-	-	16,030
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	ปวส./ปวช.	-	ผช.เจ้า พนักงาน ส่วนสาธารณะ	-	-	ผช.เจ้า พนักงาน ส่วนสาธารณะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
12	นายธนพล จำเปรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.เจ้า พนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.เจ้า พนักงานพัฒนา ชุมชน	-	145,800	-	-	12,150
13	นางสาววิลาสินี ห่วงยา	สัตวศาสตร์บัณฑิต	-	ผช.เจ้า พนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.เจ้า พนักงานพัฒนา ชุมชน	-	147,240	-	-	12,270
14	นายพิน หรั่งรอด	ม.๓	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	141,960	-	-	11,830
15	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวศิณีนารถ ชื่นสุขุม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	12,000	9,000

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
16	-	-	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๔-๓-๐๔-	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซัน พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ 2 ปี 2562

			๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง)		๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองคลัง)					
17	นางกนกพร โอภาส	อนุปริญญา	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	318,960	-	-	318,960
18	-	-	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่างขอบัญชีกรม)
19	-	-	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
20	ลูกจ้างประจำ นายวิสันชัย อ้าเอี่ยม	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	240,480	-	-	26,580
21	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางเบญจมาศ ชัยหล้า	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,760	-	-	13,980
22	น.ส.จันทจุฑา ศรีรักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	161,280	-	-	13,440

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
23	นายเทพมงคล แก้วกระจ่าง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	356,160	๔๒,๐๐๐	-	29,680
24	นายพิศณุ จันทา	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	264,480	-	-	22,040

		บัณฑิต										
25	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกิตติศักดิ์ เขียวศิริถาวร	เทคโนโลยีการ ก่อสร้างบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	167,760	-	-	13,980

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
26	พนักงานส่วนตำบล -	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๗- ๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างขอใช้ กรม)
27	-	-	64-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	64-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๐๘๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
28	นางหทัยรัตน์ อินหมี่	ศึกษาศาสตร บัณฑิต	16-2-0037	ครู	คศ.๑	16-2-0037	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

29	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ใช้ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	142,440	-	-	[ว่างเต็ม]
----	----------------------	----------	---	-------------	---	---	---	-------------	---------	---	---	------------

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
30	พนักงานส่วนตำบลนางสาวสุพารณ์ สีเพ็ง	บริหารธุรกิจ (บัญชี)	64-3-2-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	64-3-2-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	237,600	-	-	19,800



๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่ง โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย ต้องทำงาน เตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น แลความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
-----	----------------	----------	---------------------

1	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆตามสายงาน	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/คน	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆในการปฏิบัติงาน
2	การฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ทัศนคติในเรื่องในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
๓	การฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพเกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน
๔	การฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๕	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ 1 คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๖	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน
๗	การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงาน	แล้วแต่ความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๘	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น
๙	การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	เพื่อส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๑๐	โครงการให้รางวัลดีเด่นแก่พนักงานผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
๑๑	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชันมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประเพณีของประเทศไทยเหนือกว่าประเพณีส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(พ.ศ.2561 – 2563)

ปรับปรุงรอบประจำปีงบประมาณ 2562

ครั้งที่ 2



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ

พ.ศ.2561 - 2563) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 69 บล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชัน

สารบัญ

1.หลักการและเหตุผล	1
2.วัตถุประสงค์	2
3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	10
5.ภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	20
6.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	25

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ	29
8.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	30
9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	50
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	54
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	60
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	65
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นและลูกจ้าง	67
14. ภาคผนวก	