

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒



ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

อำเภอภูกระดัง จังหวัดเลย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย(ก.อบต.จังหวัดเลย) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย(ก.อบต.จังหวัดเลย) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้กับคนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวความคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผน

คัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือนโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากร และผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัที่สุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็ผลทำให้องค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุด

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคต เพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จ.จังหวัดเลย) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนด

แนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย

(ก.อบต.จ.จังหวัดเลย) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ พ.ศ.๒๕๖๐ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB:Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆกัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์

ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของ อบต.ในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (Ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่างๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่างๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็นการจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม หมู่ที่ ๑๑ ถนนมะลิวัลย์ ตำบลห้วยส้ม อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย อยู่ห่างจากอำเภอภูกระดึง ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลตาตั่ว กิ่ง อ.หนองหิน และอำเภอผาขาว	จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลภูกระดึงและอำเภอผานกเค้า	จังหวัดเลย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขตอำเภอผาขาว	จังหวัดเลย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตอำเภอภูกระดึง	จังหวัดเลย

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖๕ ตารางกิโลเมตร ประมาณ ๔๐,๗๔๗ ไร่ ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม เป็นที่ราบสูงภูเขาล้อมรอบพื้นที่ บริเวณตรงกลางตำบล มีลักษณะเนินสลับกันและมีภูเขาเตี้ยๆกระจายอยู่ทั่วไปแต่มีที่ราบลุ่มอยู่ทางตะวันตกของตำบลแต่มีภูเขาสลับซับซ้อนกันไป พื้นที่ส่วนใหญ่จะลาดเทไปทางทิศตะวันออก ภูเขาที่สูงที่สุดวัดจากระดับน้ำทะเล ๖๗๒ เมตร คือภูเขาแดงรองลงมาคือภูค้อ ภูกระแต ระดับความสูงจากระดับน้ำทะเล ๓๐๐-๔๙๘ เมตร และมีภูเขาอื่นๆ อีกมากมาย เช่น ภูป่าเข็ม ภูปารวก ซึ่งสูงจากระดับน้ำทะเลไม่ต่ำกว่า ๒๔๐-๒๘๐ เมตร ส่วนที่ราบสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๑๘๐-๒๔๐ เมตร จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.ห้วยส้ม มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยส้ม	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๕	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๒ บ้านมีชัย	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๖	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๓ บ้านสะพานยาว	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๔	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยไผ่	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๘	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๕ บ้านคำบ่าง	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๓	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองตุม	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๒	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๗ บ้านผาซ้อง	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๗	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๘ บ้านโนนสะอาด	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๑	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๙ บ้านโนนงาม	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๕	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยไผ่	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๘	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๑๑ บ้านโป่งวัวพัฒนา	ระยะห่างจากอำเภอภูกระดึง	๒	กิโลเมตร

จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ เดือน)

จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น ๒,๑๓๕ ครัวเรือน จำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น ๖,๘๖๔ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๐๓ คนต่อตารางกิโลเมตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ พืชเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวโพด มันสำปะหลัง ถั่วเหลือง ข้าว อ้อย และไม้ผล และมีการรวมกลุ่มแม่บ้านแปรรูปผลผลิตทางเกษตรและกลุ่มทอผ้า

ด้านการพาณิชยกรรมและบริการ

-ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๒	แห่ง
-โรงสี	๔	แห่ง
-โรงเรียนและที่ดิน	๗๒	แห่ง
-ร้านซ่อมรถจักรยาน	๖	แห่ง
-ลานตากมันสำปะหลัง	๒	แห่ง
-กิจการที่เกี่ยวกับรัฐ หิน ดิน ทรายและวัสดุที่คล้ายคลึงกัน	๒	แห่ง
-ไร่ไม้ด้วยเครื่องจักร	๑	แห่ง

-อุ้มอมนรยนต์	๑	แห่ง
-ฟาร์มสุกร	๔	แห่ง

ด้านสังคม

๑. การศึกษา

-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘	แห่ง
-โรงเรียนประถมศึกษา	๔	แห่ง
-โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	๑	แห่ง
-โรงเรียนสอนปฏิบัติธรรม	๑	แห่ง

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

-วัด/สำนักสงฆ์	๑๖	แห่ง
----------------	----	------

๓. สาธารณสุข

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลห้วยส้ม	๑	แห่ง
--	---	------

๔. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตูยามตำรวจชุมชนตำบลห้วยส้ม	๑	แห่ง
------------------------------	---	------

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม “การคมนาคมสะดวก ประชาชนมีส่วนร่วม ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

๑. การพัฒนาตำบลเป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๒. การคมนาคมสู่ไร่นาสะดวกและรวดเร็ว
๓. พัฒนาการศึกษโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการเรียนการสอน
๔. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการใช้เกษตรอินทรีย์เพื่อลดการใช้สารเคมี
๖. ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน
๗. ส่งเสริมการรวมกลุ่มสร้างงานในหมู่บ้านเพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
๘. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคให้เพียงพอ
๙. ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มให้สวยงาม
๒. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนอยู่ดีกินดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่ม
๒. ส่งเสริมการตลาด สินค้าพื้นเมือง
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๕. พัฒนาปรับปรุงชุมชนให้บรรลุเกณฑ์ จปฐ.
๖. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์วิถีชีวิตไทย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดี
๒. ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ชุมชนมีความเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๓. พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน
๔. การให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง
๓. ส่งเสริมวิถีชีวิตไทย สร้างชุมชนปลอดสารพิษ
๔. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตรขำรด
 - ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
 - รางระบายน้ำไม่เพียงพอทำให้น้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน

- ไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าส่องสว่างริมทางไม่เพียงพอ
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขาดแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ขาดระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก
- ประชาชนขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
- ประชาชนขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ประชาชนขาดเงินทุนประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
- ปัญหาการลักขโมย

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน อบต.
- ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ขาดกระบวนการทำงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว
- สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนไม่เพียงพอ
- วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์มีไม่เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน
- ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุง ฟื้นฟู
- พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกป่า
- ขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนมาก

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอก

ระบบ

- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในตำบลห้วยส้ม
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำให้ทั่วถึง
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างริมทาง
- ขยายประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขุดลอกคลอง/อ่างเก็บน้ำเพื่อใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพและพัฒนาการเกษตร
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ส่งเสริม/สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ในเรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ปัญหาสังคม
- ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนรักการออกกำลังกายห่างไกลยาเสพติด

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้าใจระบบบริหารงาน อบต.
- ปรับปรุงและแก้ไขระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง
- จัดหาสถานที่รองรับการบริการประชาชนให้เพียงพอ
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริม รณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- ส่งเสริม สนับสนุนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริม สนับสนุนรักษาศิลลธรรมทางศาสนาเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ
- ส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ SWOT	
จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรในองค์กรมีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี ๓. บุคลากรในองค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนฝึกอบรมและศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบปัญหาประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี	๑. มีงบประมาณจำกัด เนื่องมาจากรายได้จากการจัดเก็บภาษีเองได้น้อย แต่ต้องรอการอุดหนุนจากหน่วยงานของรัฐ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มีและไม่เพียงพอ ๔. สำนักงาน อบต. คับแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส(O)	ข้อจำกัด(T)
๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการอาชีพ มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพ และมีการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ๒. นโยบายของรัฐบาลเน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๓. ผู้นำชุมชน/ผู้นำหมู่บ้าน มีความเข้มแข็ง	๑. ประชาชนในพื้นที่มีการหนีสิน ๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๓. ปัญหาการทะเลาะวิวาท ๔. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง ๕. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน อบต. ๖. ข้อจำกัดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๘ (๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๖๘ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘ (๔))

- การสังเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘ (๘))

- การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๓))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

- การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- การพาณิชย์กรรมและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยสั้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา

๑.๒ ครู จำนวน ๗ อัตรา

๒. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

กำหนดตำแหน่งรวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในสำนักงานปลัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานอำนวยการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานอำนวยการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้วยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้วยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน/ฝายทดน้ำ - งานประสานงานการก่อสร้าง - งานสารบรรณ งานข้อมูลและ ประชาสัมพันธ์การก่อสร้าง - งานทะเบียนข้อมูลและระบบสารสนเทศ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคาการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานงานออกแบบและควบคุม อาคาร <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๕ งานบำรุงรักษาด้านโยธา</u> - งานซ่อมแซมสร้างวัสดุครุภัณฑ์ - งานบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และ อุปกรณ์ในการสำรวจ	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน/ฝายทดน้ำ - งานประสานงานการก่อสร้าง - งานสารบรรณ งานข้อมูลและ ประชาสัมพันธ์การก่อสร้าง - งานทะเบียนข้อมูลและระบบสารสนเทศ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคาการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานงานออกแบบและควบคุม อาคาร <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๕ งานบำรุงรักษาด้านโยธา</u> - งานซ่อมแซมสร้างวัสดุครุภัณฑ์ - งานบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และ อุปกรณ์ในการสำรวจ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบ แท่ง)	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตาม ประเมินผล <u>๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม - งานทำนุบำรุงศาสนาและพิธีกรรมทางศาสนา <u>๔.๔ งานบริหารการศึกษา</u> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานจัดการการศึกษา	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตาม ประเมินผล <u>๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม - งานทำนุบำรุงศาสนาและพิธีกรรมทางศาสนา <u>๔.๔ งานบริหารการศึกษา</u> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานจัดการการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ อบต.ห้วยส้ม อ.ภูกระดึง จ.เลย

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตราเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด</u>								
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๔	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๓	ผู้ช่วยพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๕	คนงานทั่วไป(งานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงานทั่วไป(งานการเงินและบัญชี)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>กองช่าง</u>								
๒๗	ผู้อำนวยการช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	วิศวกร ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	

๒๙	นายช่างโยธา ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๐	นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ ขง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๒	คนงานทั่วไป (งานช่างโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
๓๖	ครู (ค.ศ.๑)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวม	๓๖	๕๒	๕๔	๕๔	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๐,๗๒๐	๕๖๔,๑๖๐	๔๗๗,๒๔๐	
	สำนักงานปลัด																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปท.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	
๗	นิติกร	ปท/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๕,๔๒๐	๑๗๑,๗๘๐	๑๗๘,๑๔๐	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๙,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	นักรการ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา																	
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	ว่างเดิม
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๖	ครู	ค.ศ.๑	๖	๖	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๓๘,๖๕๒	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๗๗๒	๕๑,๑๓๒	๕๗,๗๓๒	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๓๘,๖๕๒	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๗๗๒	๕๑,๑๓๒	๕๗,๗๓๒	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๓๘,๖๕๒	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๗๗๒	๕๑,๑๓๒	๕๗,๗๓๒	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๘,๖๕๒	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๗๗๒	๕๑,๑๓๒	๕๗,๗๓๒	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๘,๐๑๖	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๑๓๖	๕๐,๔๙๖	๕๗,๐๙๖	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๘,๐๑๖	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๑๓๖	๕๐,๔๙๖	๕๗,๐๙๖	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๕,๗๓๖	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๑,๗๓๖	๔๗,๙๗๖	๕๔,๔๕๖	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๙,๙๒๘	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๕,๖๘๘	๔๑,๖๘๘	๔๗,๔๕๖	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๙,๙๒๘	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๕,๖๘๘	๔๑,๖๘๘	๔๗,๙๒๘	เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	
(๔)	รวม		๕๔	๓๗	๘,๙๑๐,๙๕๒	๕๒	๕๔	๕๔	-	-	-	๒๖๙,๔๐๐	๒๖๖,๑๒๐	๒๖๘,๑๖๐	๙,๒๑๑,๕๗๕	๙,๕๓๘,๖๙๕	๙,๘๖๙,๓๘๓	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%											๕๓,๘๘๐	๖๕,๒๒๔	๖๕,๖๓๒	๑,๘๔๒,๓๑๕	๑,๙๐๗,๗๓๔	๑,๙๗๓,๘๗๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๓๒๓,๒๘๐	๓๓๑,๓๔๔	๓๓๓,๗๙๒	๑๑,๐๕๓,๘๙๐	๑๑,๔๔๖,๔๓๔	๑๑,๘๔๓,๒๖๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											-	-	-	๒๘,๘๗๗	๒๘,๔๗๗	๒๘,๐๖๖	

หมายเหตุ : เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	เท่ากับ	๓๘,๒๘๗,๘๐๐	บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	เท่ากับ	๔๐,๒๐๒,๑๙๐	บาท
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	เท่ากับ	๔๒,๒๑๒,๓๐๐	บาท

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายฉัตรพล พุทธจันทร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นางสุภาพร นนทคำจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง)
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักงานปลัด
หัวหน้าสำนักงานปลัด

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย
๕. งานกฎหมายและคดี
๖. งานกิจการสภา
๗. งานสวัสดิการและพัฒนา
ชุมชน

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง

๑. งานการเงินและงาน
บัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บ
รายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สิน
และพัสดุ
๔. งานแผนที่ภาษีและ
ทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและ
ควบคุม
อาคาร
๓. งานประสาน
สาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ
วัฒนธรรม

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม อำเภอกุระติ จังหวัดเลย

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายฉัตรพล พุทธจันทร์	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๘๙,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๓๗,๔๐๐
๒	นางนัทธมน เนืองมหา	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๓	จำเริญสุชาติ ขวโธธา	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	วิชาการ	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	วิชาการ	ปก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	ว่าง		๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	-
๕	นายพิสัย รอดขันเมือง	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	ว่าง		๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	-	-	-	-
๗	นายสามารถ ศรีบุรินทร์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
๘	นายสรารุท ตรีรัตน์	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๙	ว่าง		๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	ปก./ชก.	-	-	-	-
๑๐	ว่าง			เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง													
๑๑	นายโชคชัย ทองประเทือง	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-						๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นางวิภาพร ขวโธธา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-						๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวนันท์วัน แยมเจริญศิริ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-						๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายณัฐวุฒิ นาศพัฒน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-						๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวกฤษณา ผงชัยสงค์	ม.๖	-	แม่บ้าน	-						๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	ว่าง		-	นักการ	-						-	-	-	-
๑๗	ว่าง		-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-						-	-	-	-
๑๘	ว่าง		-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-						-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษ เงิน	
กองคลัง														
๑	นางวิไลพร จิตไทย	ป.โท	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๒	นางสาวภัสรา โยปัตทุม	ป.ตรี	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๓	นางสาวบุญญรัตน์ บุญยามาศ	ป.ตรี	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๔	นางสาวนิรชา ปล้องเคน	ป.ตรี	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๕	ว่าง		๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง.	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง													
๖	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-
๗	นางสาวมัญญุหทัย จุลลา	ป.โท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๑๙,๒๘๐	-	-	๑๑๙,๒๘๐
๘	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-
๙	นางสาวบุษราภรณ์ ครสิงห์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง														
๑	นายจิรศักดิ์ วรรณศรี	ป.โท	๕๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๘๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๖๐๐
๒	นายปรีชา รัตนพงษ์ศิลป์	ป.ตรี	๕๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๕๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๓	ว่าง			วิศวกร	ทั่วไป	ปก./ชก.		วิศวกร	ทั่วไป	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐			๑๘๐,๗๒๐
๔	ว่าง	-	๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	-	-	-	-
๕	ว่าง	-	๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง/ชง.	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-												
๕	นายเศวตโชติ เพชรสุนทร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-
๖	นายสองรักษ์ ไชยชนะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษ เงิน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๑	นางชฎานิตา พิระภักดิ์	ป.โท	๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๘๔,๗๒๐
๒	นางสาวอิสรา ขวักดี	ป.ตรี	๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก.	๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓	ว่าง		๕๔-๓-๐๘๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๔-๓-๐๘๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	-	-	-	-
๔	นางสาวลักขณ์ สิทธิโ	ป.โท	๔๒-๒-๐๑๐๕	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๒-๐๑๐๕	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	นางสาวจันทร์พิณ รัตนวงศ์	ป.โท	๔๒-๒-๐๑๐๗	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๒-๐๑๐๗	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	นางสมพร สิทธิโ	ป.ตรี	๔๒-๒-๐๓๑๗	ครู	-	คศ.๓	๔๒-๒-๐๓๑๗	ครู	-	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	นางนวลจันทร์ ขมเมืองมิ่ง	ป.ตรี	๔๒-๒-๐๓๑๘	ครู	-	คศ.๔	๔๒-๒-๐๓๑๘	ครู	-	คศ.๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘	ว่าง	ป.ตรี	๔๒-๒-๐๓๑๙	ครู	-	คศ.๕	๔๒-๒-๐๓๑๙	ครู	-	คศ.๕	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙	นางนวลจันทร์ สุจันทร์	ป.ตรี	๔๒-๒-๐๔๖๘	ครู	-	คศ.๖	๔๒-๒-๐๔๖๘	ครู	-	คศ.๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	นางสมคิด ชัยเสน	ป.ตรี	๔๒-๒-๐๑๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	๔๒-๒-๐๑๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง														
๑๑	ว่าง	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๒	ว่าง	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๓	ว่าง	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๔	นางพรสวรรค์ จันทรทองทิพย์	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๕	นางสายทอง ครสิงห์	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๖	นางสาวดอกคุณ หลวงพิบูลย์	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๗	นางสาวกัญญ์ณลิน อินทรชัยศรี	ป.โท	ป.โท	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.โท	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๘	นางสาวสาลินี พรหมคำ	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๑๙	นางสังวาลย์ หน่ายคอน	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ป.ตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๒๐	นางสาวพิชชาภา นามวงษ์	ป.ตรี	ป.ตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ป.ตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-	๑๑๗,๒๔๐

รับทราบ 15 พ.ค. 30 - 15 8

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรา ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มั่นมั่นความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. พึงปฏิบัติตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่องานกิจและงาน
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๕. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๖. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็น หลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลยในการ ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นางสุภาพร นนท์คำจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

ภาคผนวก ข

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

และ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสั้ม

ที่ ๓๓๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสั้ม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้นใหม่นั้น

อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ แห่งแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. นางสาวพร นนทคำจันทร์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสั้ม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายฉัตรพล พุทธจันทร์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสั้ม | กรรมการ |
| ๓. นางวิไลพร จิตไทย | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายจิรศักดิ์ วรรณศรี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชญาณิศา พิระภักดิ์ | ผู้อำนวยการกองศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นางนัทธมน เนื่องมหา | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นายพรหมมินทร์ เกษี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสั้ม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ แห่งแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ให้แล้วเสร็จต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

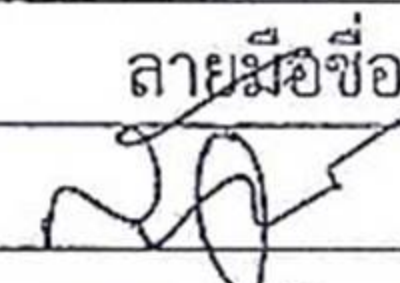
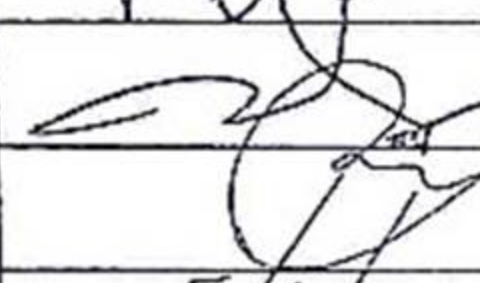
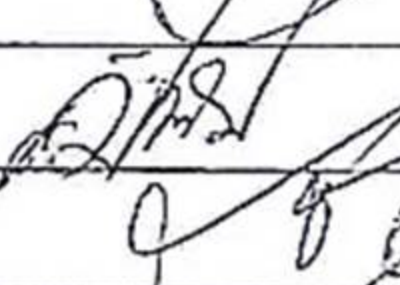
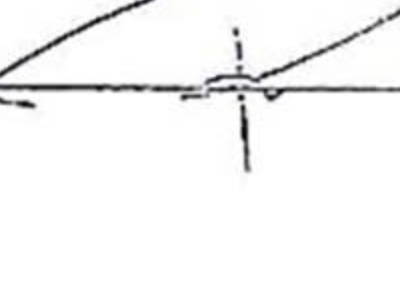
(นางสุภาพร นนทคำจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสั้ม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุภาพร นนทคำจันทร์	นายก อบต.ห้วยส้ม		ประธานกรรมการ
๒	นายฉัตรพล พุทธจันทร์	ปลัด อบต.ห้วยส้ม		กรรมการ
๓	นางสาววิไลพร จิตไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายจิรศักดิ์ วรรณศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	น.ส.ชญาณิศา พิระภควัต	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางนันทมน เนื่องมหา	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๗	นายพรหมมินทร์ เกษี	นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นางสาวพร นนทคำจันทร์ | ตำแหน่ง นายก อบต.ห้วยส้ม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายฉัตรพล พุทธจันทร์ | ตำแหน่ง ปลัด อบต.ห้วยส้ม | กรรมการ |
| ๓. นางสาววิไลพร จิตไทย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางนัทธมน เนืองมหา | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชญาณิศา พิระภักดิ์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นายจิรศักดิ์ วรรณศรี | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. นายพรหมมินทร์ เกษี | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมฯ ครบองค์ประชุมฯ แล้วนางสุภาพร นนทคำจันทร์ นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม ประธานกรรมการกล่าวทักทายและเปิดประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ พ.ศ.๒๕๖๐
ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสุภาพร นนทคำจันทร์

ประธานกรรมการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มได้เชิญท่านคณะกรรมการการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง
๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐
อบต.ห้วยส้มจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อ
ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ของ อบต.ห้วยส้มจะต้องคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้
ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ว่า อบต.ห้วยส้ม จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็น
อัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี
และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตาม
ปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นางสุภาพร นนทคำจันทร์
ประธานกรรมการ

เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุก
ท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามา
รวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน ในครั้งนี้ขอให้เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมได้ทราบ
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่ะ

นายพรหมมินทร์ เกษี
เลขานุการ

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๘ ลงวันที่
๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ให้แล้วเสร็จ ตามที่ได้เข้า
ประชุมมาที่จังหวัดเลย จึงอยากให้ท่านคณะกรรมการจัดทำแผนทุกท่านได้เสนอข้อมูล
มาว่าจะต้องการให้เปิดกรอบอัตรากำลังในส่วนไหนหรือว่าจะปรับลดแผนอัตรากำลังใน
ส่วนใดบ้าง

สำหรับการกำหนดอัตราตำแหน่งมีข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ตำแหน่งที่จะ
เพิ่มโดยให้วิเคราะห์ปริมาณงาน ความจำเป็นกับภารกิจที่มีอยู่เป็นสำคัญ ตามอำนาจ
หน้าที่และภารกิจ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้
คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกิน
๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่จะต้องตั้งจ่ายจากเงินรายได้โดยไม่รวมเงิน
อุดหนุน

นายจิรศักดิ์ วรรณศรี
กรรมการ

ในส่วนของ กองช่าง กระผมขอเสนอให้เปิดกรอบอัตรากำลังในส่วนของผู้ช่วย
นายช่างโยธา ครับ เนื่องจากในปัจจุบันมีกำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณของงานครับ

นางสาววิไลพร จิตไทย
กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง ขอเสนอให้ยุบกรอบในส่วนของตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
การเงิน ค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายพรหมมินทร์ เกษี
เลขานุการ

ตามที่กระผมได้เข้าประชุมเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มานั้นเห็นควร
ว่าเราควรจะดำเนินการเปิดกรอบหรือว่ายุบกรอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ อบต.ห้วย
ส้มในรอบของเดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไปเพื่อให้ อบต.ห้วยส้มได้ประกาศใช้แผน
อัตรากำลังได้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ครับ

ที่ประชุม เห็นชอบ

นายฉัตรพล พุทธจันทร์
กรรมการ

ตามที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังต่อที่ประชุม ฝ่าย
เลขานุการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนพนักงานจ้างและประโยชน์
ตอบแทนอื่นว่ากว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ว่าเรายังสามารถขอเปิดกรอบและยุบกรอบในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ได้ แต่ต้องรอให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-
๒๕๖๓ ประกาศใช้ก่อนจึงค่อยทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลังใหม่

ที่ประชุม - รับทราบ

นายฉัตรพล พุทธจันทร์
กรรมการ

ขอมติที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบ
ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ หรือไม่ มีความเห็นเพิ่มเติมอย่างไร

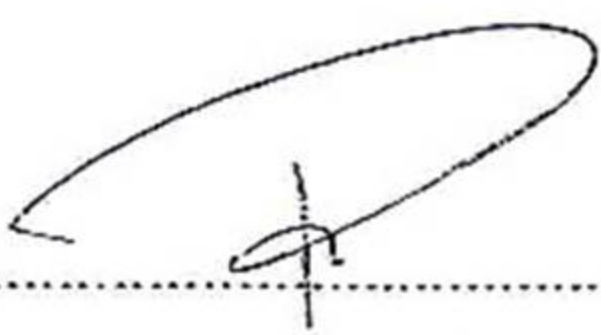
ที่ประชุม เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-
๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มตามที่เสนอ

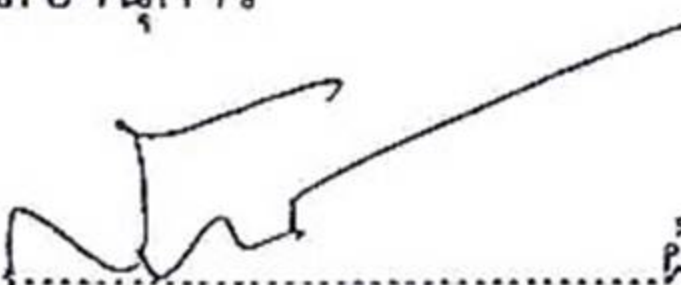
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ที่ประชุม ไม่มี

นางสุภาพร นนทคำจันทร์ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่คะ ถ้าไม่มีก็ให้เลขานุการ
ประธานกรรมการ จัดทำเอกสารขออนุมัติ ก.อบต.จังหวัดเลย ได้พิจารณาต่อไป ดิฉันขอปิดการประชุมค่ะ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายพรหมมินทร์ เกษี)

เลขานุการ
ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสุภาพร นนทคำจันทร์)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นางสุภาพร นนท์คำจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้มได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นางสุภาพร นนทคำจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยส้ม