



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๕๙

ภาคผนวก

๑. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ที่ ๒๕๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๓. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๔. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๕. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๖. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวช้าง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หาก ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงหรือเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัด โครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่ เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ

ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไป วิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง
การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยซ่าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

- | | |
|-----------|---|
| ๑. ๒๓๐ | คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ |
| ๒. ๖ | คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง |
| ๓. ๑,๓๘๐ | คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง |
| ๔. ๘๒,๘๐๐ | คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที |

ตารางเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน
ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง องค์การบริหารส่วนห้วยหินลาด และ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง		
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
	สำนักปลัด อบต.				สำนักปลัด อบต.				สำนักปลัด อบต.		
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑		๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑		๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑		๔	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑		๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑		๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑		๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	
๖	นิติกร ปก.			๖	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑		๖	นิติกร ชก.	๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ			๗	นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	
๘	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑		๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๙	ครู	๓		๘	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑		๘	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		๙	ผช.จพง.การเกษตร	๑	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑		๑๐	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑		๑๐	ผช.จพง.ธุรการ	๑	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒			พนักงานจ้างทั่วไป			๑๑	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑		๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๒		๑๒	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑		๑๒	นักการภารโรง	๑		๑๓	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	๑	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑		๑๓	คนงานทั่วไป	๕		๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	
๑๕	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑			กองคลัง			๑๕	คนสวน	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑			พนักงานจ้างทั่วไป		
๑๖	นักการภารโรง	๑		๑๕	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑		๑๖	คนงานทั่วไป	๒	

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง		
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑		๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑			กองคลัง		
๑๘	คนงานทั่วไป	๖		๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑		๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	๕		๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลจ.ประจำ)	๑		๑๘	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
	กองคลัง				พนักงานจ้างตามภารกิจ			๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑		๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		๒๐	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	ว่าง	๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๒๒	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑			พนักงานจ้างทั่วไป			๒๑	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑		๒๑	คนงานทั่วไป	๑		๒๒	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑			กองช่าง			๒๓	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑		๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		๒๔	ผช.จพง.ธุรการ	๑	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ			๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑			กองช่าง		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ว่าง	๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		๒๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑		๒๖	นักจัดงานการช่าง ปก.	๑	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑		๒๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑		๒๗	นายช่างโยธา ชง.	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑		๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
	กองช่าง				พนักงานจ้างทั่วไป	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	ว่าง	๒๘	คนงานทั่วไป	๑		๒๙	ผช.จพง.ธุรการ	๑	
๓๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	ว่าง								

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง		
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>				<u>กองการศึกษา ศาสนา ฯ</u>		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	ว่าง	๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		๓๐	นักวิชาการศึกษา ชก.	๑		๓๑	นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑		๓๑	ครู คศ.๒	๑			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		๓๒	ครู คศ.๑	๑		๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางเครือ</u>		
				๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑			<u>พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล</u>		
				๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑		๓๓	ครู คศ.๑	๑	
				๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
					<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	
				๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
				๓๗	คนงานทั่วไป	๑		๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	
					<u>กองสวัสดิการสังคม</u>						
				๓๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑					
					<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
				๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑					
					<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
				๔๐	คนงานทั่วไป	๑					
	รวม	๔๗			รวม	๔๘			รวม	๓๘	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๓๖,๐๐๐,๐๐๐			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๓๑,๘๕๐,๐๐๐			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๓๒,๒๒๘,๐๐๐	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด และ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ให้มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้นต่อไป รวมถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑.๑ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองที่เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ

ภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วช้าง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด)

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

เขตตำบลหัวช้างระยะห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิทางทิศตะวันออก ประมาณ ๘ กิโลเมตร

แผนที่ตั้งตำบลหัวช้าง



ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลห้วยหินลาด และตำบลช้างเผือก อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ลำน้ำห้วยหินลาด บริเวณห่างจากสะพานคอนกรีตข้ามลำห้วยไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ ๔๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันออกตัดกับทางสาธารณะเชื่อมระหว่างบ้านโนนม่วง ตำบลห้วยหินลาด – บ้านลำโพง ตำบลห้วยช้าง บริเวณพิกัด U C ๘๐๔๓๑๑ จากจุดเชื่อมทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตัดกับทางสาธารณะสายบ้านน้ำค้ำน้อย ตำบลห้วยช้าง – บ้านแดง ตำบลช้างเผือก บริเวณพิกัด U C ๘๓๔๓๓๐ จากจุดเชื่อมไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ สิ้นสุดถนนลาดยางสายอำเภอสุวรรณภูมิ – จังหวัดยโสธร บริเวณห่างบ้านหนองงอม ตำบลห้วยช้าง ไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๕๐๐ เมตร บริเวณพิกัด U C ๘๕๓๓๐๘

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลช้างเผือก อำเภอสุวรรณภูมิ และตำบลหนองฮี อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนลาดยางสายอำเภอสุวรรณภูมิ – จังหวัดยโสธรบริเวณห่างจากบ้านหนองงอมตำบลห้วยช้างไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๕๐๐ เมตร บริเวณพิกัด U C ๘๖๓๓๐๘ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงกึ่งกลางร่องไหมก่อนลงลำห้วยปลาเค้า บริเวณพิกัด U C ๘๙๗๒๗๗ จากจุดเชื่อมไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวร่องไหมและลำห้วยปลาเค้า สิ้นสุดลำห้วยปลาเค้า บริเวณพิกัด U C ๘๘๒๒๖๐ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๖.๙ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยปลาเค้า ห่างจากสะพานคอนกรีตข้ามลำห้วยไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๕๐๐ เมตร บริเวณพิกัด U C ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตัดกับสะพานคอนกรีตข้ามลำห้วยหินลาด ห่างจากบ้านยางเครือ ตำบลเมืองทุ่ง ไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๕๐๐ เมตร สิ้นสุดแนวเขตรวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๗.๘ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากร่องน้ำลึกลำห้วยหินลาดบริเวณสะพานคอนกรีต ห่างจากบ้านยางเครือ ตำบลเมืองทุ่งไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๕๐๐ เมตร บริเวณพิกัด U C ๘๐๗๒๐๘ ไปทางทิศเหนือตามแนวร่องน้ำลึกลำห้วยหินลาดสิ้นสุดบริเวณกึ่งกลางลำห้วยหินลาด ผ่านสะพานคอนกรีตไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๕ กิโลเมตร

โดย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง มีค่าพิกัด(UTM) $x = ๓๘๘๑๕๑.๒๙๒๓๕๖๘๓๔๗๕$
 $y = ๑๗๓๒๕๙๖.๑๘๕๙๐๕๒๘๑๕$

๑.๒ เนื้อที่

มีเนื้อที่ ๔๙.๒๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๐,๗๕๖.๒๕ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูง ตอนกลางของตำบลระดับความสูง (๑๓๖) และมีความลาดต่ำสู่ด้านตะวันตกของตำบลระดับ (๑๓๔) และ(๑๒๙) ทางด้านตะวันออกของตำบลระดับ (๑๒๕) ทำให้เป็นพื้นที่ราบสลับตอนลักษณะเป็นลูกคลื่น ด้านตะวันตกของตำบลเป็นที่ราบทุ่งกว้าง พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นที่ตั้งชุมชน และพื้นที่ทำการเกษตร

๒. การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๒๔ คน (หมู่บ้านละ ๒ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี ประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

๓. จำนวนประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร(คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านห้างหว้า	๑๓๖	๒๔๑	๒๓๖	๔๗๗
๒	บ้านหนองอม	๑๑๒	๒๐๙	๒๐๒	๔๑๑
๓	บ้านหนองใหญ่	๒๒๐	๔๔๗	๔๕๔	๙๐๑
๔	บ้านหัวช้าง	๗๒	๑๗๗	๑๗๑	๓๔๘
๕	บ้านทุ่งน้อย	๙๒	๑๘๕	๒๐๔	๓๘๙
๖	บ้านสำราญ	๖๘	๑๓๕	๑๕๐	๒๘๕
๗	บ้านลำโพง	๒๑๙	๔๒๗	๔๒๑	๘๔๘
๘	บ้านน้ำเกลี้ยง	๑๑๔	๒๐๕	๑๘๐	๓๘๕
๙	บ้านน้ำคำน้อย	๒๐๐	๔๘๘	๔๖๖	๙๕๔
๑๐	บ้านหนองยางน้อย	๒๘	๖๓	๖๑	๑๒๔
๑๑	บ้านดอนตู	๒๑๗	๔๐๐	๔๓๕	๘๓๕
๑๒	บ้านโนนพัฒนา	๗๗	๑๖๖	๑๗๕	๓๔๑
รวม		๑,๕๕๕	๓,๑๔๓	๓,๑๕๕	๖,๒๙๘

ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอสุวรรณภูมิ : ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ ความหนาแน่นของประชากร ๑๒๘ คน/ตร.กม.

๔. สภาพทางสังคม

สังคมของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เป็นสังคมชนบทกึ่งเมือง ประชาชนส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตอยู่ในความเรียบง่ายโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ เป็นต้น แต่อีกส่วนหนึ่งยังใช้ชีวิตคล้ายกับชุมชนเมืองยังคงต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกติดกับวัตถุนิยมมากกว่า โดยแบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) ๒ แห่ง

- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
- ๔.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา
 - วัด / สำนักสงฆ์ ๑๐ แห่ง
- ๔.๓ สาธารณสุข
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง

๕. ระบบการบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม การเดินทางสะดวกโดยมี ถนนลาดยางเชื่อมอำเภอ / จังหวัด ถนนลาดยางภายในหมู่บ้าน ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน ถนนลูกรังเชื่อมหมู่บ้าน / ตำบล และถนนลูกรังภายในหมู่บ้าน

๕.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ประจำตำบล ๑ แห่ง

๕.๓ การไฟฟ้า

- ชุมชนมีไฟฟ้าใช้ครบ ๑๒ หมู่บ้าน จำนวน ๑๐๐ %

๖. สภาพทางเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพ

- อาชีพเกษตรกรรม ๘๐ %
- อาชีพอื่นๆ ๒๐ %

๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- บัณฑิตวิทยาลัย ๒ แห่ง , บัณฑิตวิทยาลัย ๔ แห่ง
- โรงสีขนาดกลาง ๖ แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก ๒๓ แห่ง
- ตลาดนัดชุมชน ๑ แห่ง

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

- ลำน้ำ / ลำห้วย ๒ สาย
- หนองน้ำสาธารณะ ๑๒ แห่ง
- ฝาย ๒ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๒๐ แห่ง
- บ่อโยก ๔๖ แห่ง
- บ่อบาดาลเพื่อการเกษตรระบบพลังงานแสงอาทิตย์ จำนวน ๓ แห่ง

๘. ข้อมูลอื่นๆ

๘.๑ ทรัพยากรธรรมชาติ

- มีพื้นที่ป่าไม้ซึ่งเป็นที่สาธารณประโยชน์ ๙๐ ไร่ ลักษณะเป็นป่าเสื่อมโทรมเป็นส่วนใหญ่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

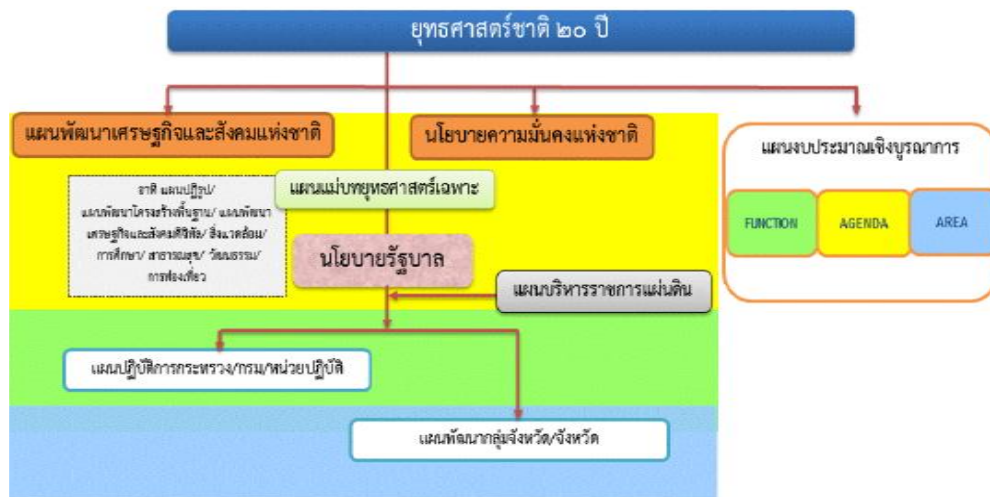
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



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

ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (กาฬสินธุ์ ขอนแก่นมหาสารคาม ร้อยเอ็ด)

วิสัยทัศน์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด คือ “เพิ่มผลิตภาพพืชเศรษฐกิจหลัก(ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) และอุตสาหกรรมการค้า การบริการ การท่องเที่ยว และการลงทุนสู่ระดับสากล” เป้าประสงค์รวม

- ๑) เพิ่มคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักในเขตพื้นที่การเกษตรที่เหมาะสม (Zoning) ให้ได้มาตรฐาน
- ๒) สร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ๓) พัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การค้า พืชเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง
- การส่งเสริมการค้า การบริการและการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
- การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วิสัยทัศน์จังหวัดร้อยเอ็ด

จังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ “เป็นจังหวัดเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม บนพื้นฐานแหล่งผลิต และสร้างมูลค่าข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง เอื้อต่อการลงทุนภาคเอกชน และเป็นเมืองน่าเที่ยวน่าอยู่ ” โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินการตอบสนองวิสัยทัศน์ดังกล่าว ๔ ประการ คือ

พันธกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรและสินค้าเกษตรให้เป็นเกษตรที่ปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย
- พัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการ สินค้าผลิตในชุมชน รวมทั้งวัฒนธรรม ค่านิยมประเพณีอันดีงาม สามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ได้อย่างกลมกลืน
- พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ สร้างโครงสร้าง สร้างอาชีพ รายได้ ให้ภาคประชาสังคม และส่งเสริมให้ดำเนินการชีวิตตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยกกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์รวม

- ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด(GPP) เติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิต และการลงทุน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอสุวรรณภูมิ

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 “ เป็นศูนย์กลางการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีในทุ่งกุลารั้ว ส่งเสริมการปลูกยางพารา พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เป็นเลิศ ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง ”

พันธกิจอำเภอสุวรรณภูมิ

๑. พัฒนาการผลิตภาคการเกษตรให้มีคุณภาพ
๒. พัฒนาอาชีพเสริมและอาชีพรองเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยกระบวนการจัดทำแผนชุมชน

ยุทธศาสตร์อำเภอสุวรรณภูมิ

- ส่งเสริมการพัฒนาการผลิตพืชผลทางการเกษตร
- พัฒนาอาชีพรองและอาชีพเสริม

- พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต

๕. ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง “องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเป็นชุมชนน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดีส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๑.๑ แผนงานสาธารณสุข

- ๑) โครงการฉีดพ่นสารเคมีป้องกันยุงลาย
- ๒) โครงการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) โครงการวันผู้สูงอายุ
- ๔) โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์
- ๕) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในตำบลหัวช้าง
- ๖) โครงการปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาดื่มได้
- ๗) โครงการซ่อมแซมประปาพร้อมขยายท่อเมน
- ๘) ก่อสร้างเมรุเผาศพ
- ๙) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในตำบล (ศป.ปส.อบต.)
- ๑๐) โครงการจัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน
- ๑๑) ก่อสร้างศาลาอเนกประสงค์บริเวณดอนจาน
- ๑๒) โครงการจัดทำป้ายทางเข้าหมู่บ้าน
- ๑๓) โครงการติดตั้งกระจกุนสองทาง
- ๑๔) โครงการจัดทำป้ายเตือนสัตว์เลี้ยวข้ามถนน
- ๑๕) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณประโยชน์

๑.๒ แผนงานรักษาความสงบภายใน

- ๑) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าในชุมชน
- ๒) โครงการฝึกอบรม/ทบทวน อปพร. และทีมกู้ชีพฯ
- ๓) ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV จุดเสี่ยงทุกหมู่บ้านภายในตำบลและที่ทำการ อบต.หัวช้าง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

- ๑) โครงการก่อสร้างถนน คสล.
- ๒) ซ่อมแซม/ก่อสร้างถนน คสล.
- ๓) ก่อสร้างลาดยางแอสฟัลท์
- ๔) ซ่อมแซมลูกรัง
- ๕) ก่อสร้างถนนดินพร้อมลงลูกรัง

- ๖) ปรับปรุงขยายผิวทางลงลูกรัง
- ๗) ปรับเกรด ซ่อมแซมถนนดินผิวทางลูกรังทุกหมู่บ้านในตำบล
- ๘) ปรับปรุงขุดลอกรางระบายน้ำ

๙) วางท่อระบายน้ำ

๑๐) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะ

๑๑) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ

๑๒) โครงการปรับปรุงเพิ่มเฟสไฟฟ้า

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ แผนงานการเกษตร

๑) โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรระบบพลังแสงอาทิตย์

๒) โครงการขุดลอกบ่อน้ำตื้น

๓) โครงการขุดลอกหนองสาธารณะ

๔) โครงการทดลองปลูกดอกทานตะวันหน้าทำการ อบต. เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับ

ประชาชนในชุมชน

๕) โครงการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดี

๖) โครงการจัดหาปุ๋ยต้นทุนต่ำ

๗) โครงการส่งเสริมการปลูกถั่วพรีนาในที่นาหลังจากฤดูทำนา (ปุ๋ยพืชสด)

๘) โครงการส่งเสริมการไถกลบตอซังข้าว (แทนการเผา)

๙) โครงการส่งเสริมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร

๑๐) โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพ

รัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี

๑๑) โครงการรักษน้ำ รักษา รักษ์แผ่นดิน

๑๒) โครงการขุดบ่อกำจัดขยะ หมู่ที่ ๑๑ พร้อมฝังกลบ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๑) โครงการฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ (กลุ่มเย็บจักร)

๒) โครงการเศรษฐกิจชุมชน

๓) โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ

๕.๑ แผนงานการศึกษา

๑) โครงการก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๒) โครงการจัดหาหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน

๓) โครงการอินเทอร์เน็ต (Internet) สาธารณะประจำตำบล (free wifi)

๔) โครงการเพิ่มคู่สายโทรศัพท์จากระบบโทรศัพท์พื้นฐาน

๕) โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าวทุกหมู่บ้านภายในตำบล

๖) โครงการติดตั้งระบบแม่ข่ายแบบไร้สายและปรับปรุงซ่อมแซมระบบลูกข่าย

๗) โครงการส่งเสริมอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันให้แก่เด็กนักเรียน

๘) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาเด็กเรียนดีแต่ยากจน

๙) โครงการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน

๑๐) โครงการก่อสร้างโรงอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวช้าง

- ๑๑)โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวช้าง
- ๑๒)โครงการวันเด็กแห่งชาติ
- ๑๓)โครงการเยี่ยมบ้านและประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๑๔)โครงการตั้งสภาเด็กและเยาวชนตำบลหัวช้าง
- ๑๕)โครงการเทิดไท้องค์ราชันรวมพลังสร้างสามัคคีโรงเรียนในเขตตำบลหัวช้าง
- ๑๖)โครงการก่อสร้างสนามเด็กเล่น ศพด.อบต.หัวช้าง
- ๑๗)โครงการปรับปรุงอาคารอเนกประสงค์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.หัวช้าง
- ๑๘)โครงการจัดหาครูสอนภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วม

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕.๒ แผนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- ๑) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตำบลหัวช้าง
- ๒) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา
- ๓) โครงการส่งเสริมประเพณีประกวดสวดทำนองสรภัญญะ
- ๔) โครงการส่งเสริมประเพณีบุญบั้งไฟตำบลหัวช้าง
- ๕) โครงการส่งเสริมประเพณีฮีต ๑๒ คอง ๑๔
- ๖) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม
- ๗) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม
- ๘) โครงการจัดงานวันปิยมหาราช
- ๙) โครงการเข้าค่ายอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชนและผู้ปกครอง
- ๑๐) โครงการร่วมการแข่งขันกีฬาไทคัพ (อำเภอสุวรรณภูมิคัพ)
- ๑๑) โครงการส่งเสริมการเล่นกีฬาในชุมชน (ชุมชนสัมพันธ์)
- ๑๒) โครงการแข่งขันกีฬา อบต.สัมพันธ์ อำเภอสุวรรณภูมิ
- ๑๓) โครงการแข่งขันกีฬายาวชนสัมพันธ์ด้านยาเสพติด (เพื่อความสมานฉันท์)
- ๑๔) โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายภายในตำบล (ประกวดเต้นแอโรบิค)

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

๖.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

- ๑) โครงการพัฒนาบุคลากรของ อบต.
- ๒) โครงการปรับปรุง/ต่อเติมอาคารสำนักงาน (ติดตั้งกันสาด)
- ๓) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ทำการอบต.หัวช้าง โดยการก่อสร้างรั้วกำแพงพร้อมประตูทางเข้า

๒ ประตุ

- ๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.

พนักงานฯ และผู้นำ

- ๕) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ (สิ่งปฏิกูล)
- ๖) โครงการจ้างเหมาจัดเก็บและบันทึกข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)

- ๗) โครงการค่าใช้จ่ายในการอำนวยความสะดวกของศูนย์ข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต.

ระดับอำเภอ

- ๘) โครงการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล (อบต.สัญจร)

อาเซียน

๙) โครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่ บุคลากรและประชาชนเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจ

๑๐) โครงการรณรงค์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

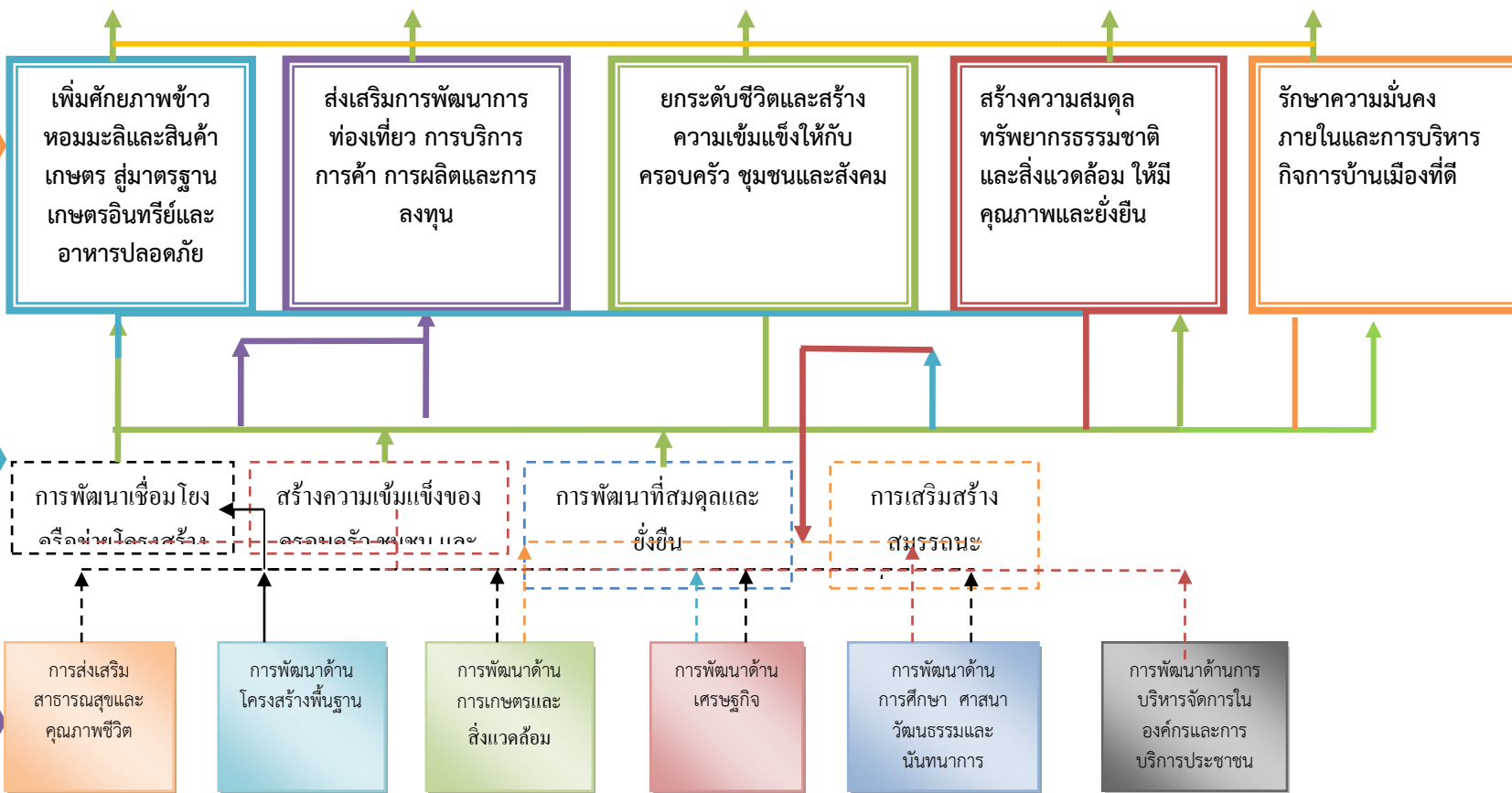
๑๑) โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

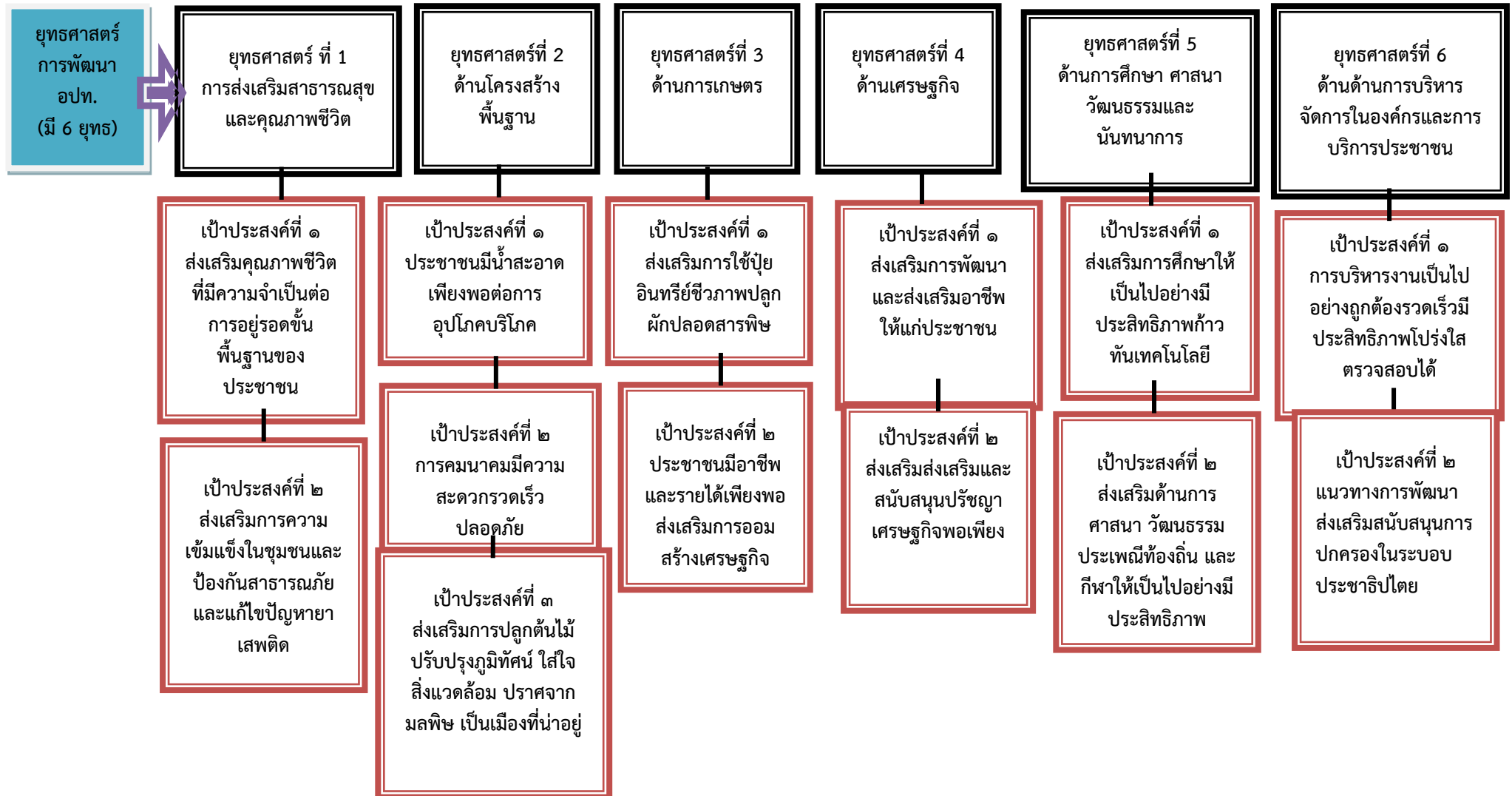
๑๒) โครงการรวมพลังประชาสามัคคี

๑๓) โครงการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โครงการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวช้าง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔







ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
Strategy Map

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเป็นชุมชนหน้าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดีส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์

การพัฒนาด้าน
ส่งเสริม
สาธารณสุขและ
คุณภาพชีวิต

การพัฒนาด้าน
โครงสร้าง
พื้นฐาน

การพัฒนาด้าน
การเกษตรและ
สิ่งแวดล้อม

การพัฒนา
เศรษฐกิจ

การพัฒนาด้าน
การศึกษา
ศาสนา

การพัฒนา
องค์กรและ
บุคลากรภาครัฐ

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ 1
การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในชุมชน
และงานอื่นๆที่เกี่ยวกับสาธารณสุข

เป้าประสงค์ที่ 2
ส่งเสริมการป้องกันสาธารณสุขภัยและแก้ไข
ปัญหาอาเสพติด

เป้าประสงค์ที่ 1
การคมนาคมมีความสะดวกปลอดภัย ลด
ปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 2
ไฟฟ้าแสงสว่างภายในชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 1
พัฒนาและส่งเสริมการเกษตร
ให้มีน้ำเพียงพอ

เป้าประสงค์ที่ 2
ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
ปลูกผักปลอดสารพิษ

เป้าประสงค์ที่ 1
ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพใน
ชุมชน

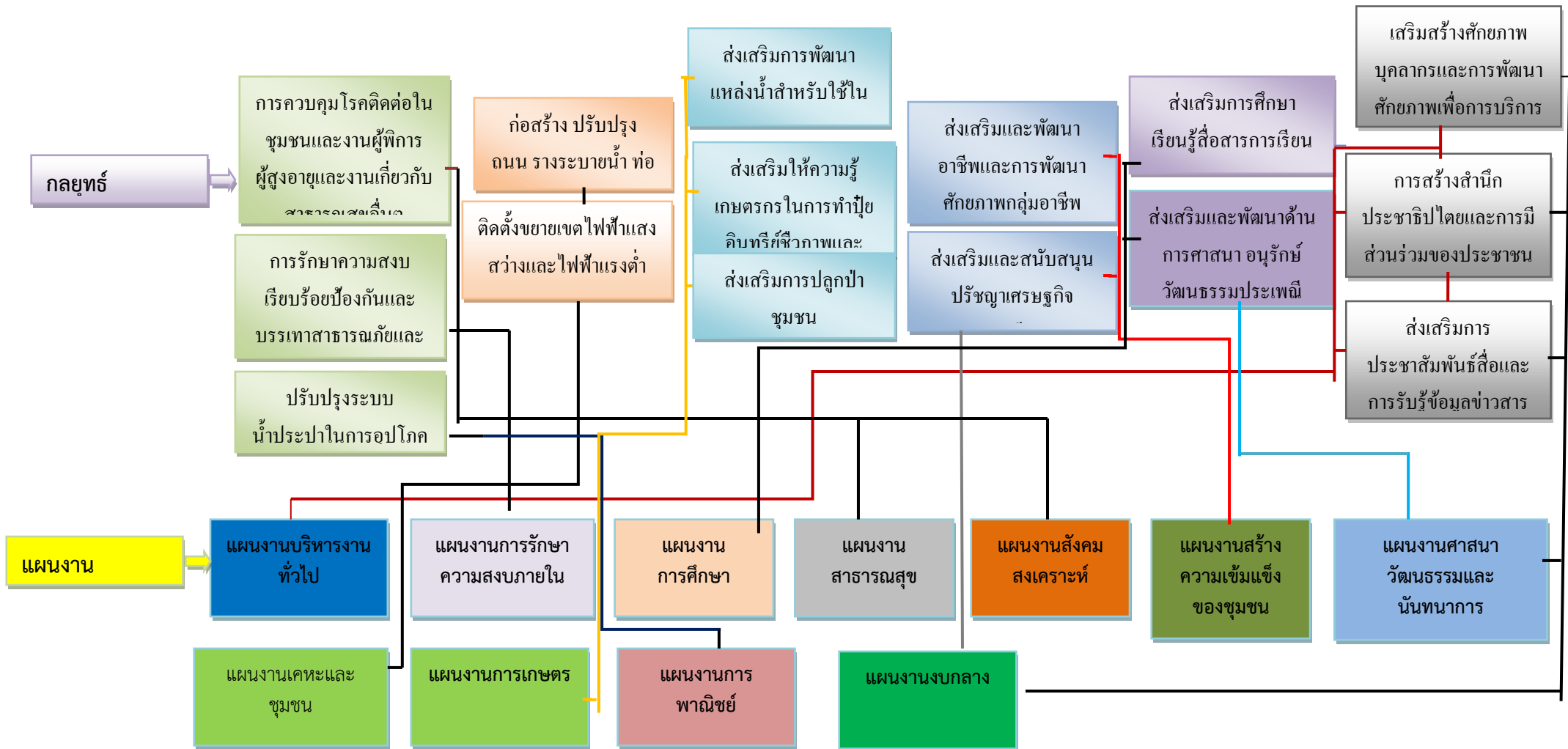
เป้าประสงค์ที่ 2
ส่งเสริมพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ 1
ส่งเสริมการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก้าวหน้า

เป้าประสงค์ที่ 2
ส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม
ประเพณีท้องถิ่น และการเล่นกีฬาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 1
การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพโปร่งใส
ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ที่ 2
เสริมสร้างประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน



นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ปี ๒๕๖๔

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

๑. การแก้ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ เช่น ระบบประกันสังคม การเข้าถึงความยุติธรรมในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น
๒. สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. อาหารและพลังงาน
๔. เศรษฐกิจ ฐานความรู้และปัจจัยแวดล้อม ความสามารถในการแข่งขันในทุกด้าน เศรษฐกิจสังคม โลจิสติกส์ เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์
๕. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค
๖. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่พัฒนาในเรื่องการศึกษา ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดี

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ **ปัญหา** ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง
- ๑.๒ ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต **ปัญหา** ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง
- ๑.๓ ธุรกิจร้านค้าชุมชน **ปัญหา** ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง
- ๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตร **ปัญหา** ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและเกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต
- ๑.๕ กลุ่มอาชีพ **ปัญหา** การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๖ แหล่งท่องเที่ยว **ปัญหา** ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลหัวช้างมีจำนวนจำกัด

๑.๗ การว่างงาน **ปัญหา** ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการของประชาชนไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

๒.ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน **ปัญหา** ขาดความส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตนและชุมชนเท่าที่ควร

๒.๒ การนันทนาการและการกีฬา **ปัญหา** ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องนันทนาการและการกีฬา

๒.๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน **ปัญหา** ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาต่อส่วนรวม

๒.๔ การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย **ปัญหา** ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

๒.๕ ยาเสพติด **ปัญหา** ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจบุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคม **ปัญหา** การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึงทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย

๓.๒ การระบายน้ำ **ปัญหา** การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ การไฟฟ้า **ปัญหา** ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่การเกษตร

๓.๔ ผังเมือง **ปัญหา** ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตร **ปัญหา** ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาดรู้ ไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

๕.ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ ด้านสาธารณสุข **ปัญหา** ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีน้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ข้อมูลข่าวสาร **ปัญหา** การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

๗.ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา **ปัญหา** มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

๗.๒ ศาสนา **ปัญหา** ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

๗.๓ วัฒนธรรมประเพณี **ปัญหา** การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับคอยรับแต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

๘.ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดิน **ปัญหา** ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากใช้ปุ๋ยเคมีมากเกินไป

๘.๒ ป่าไม้ **ปัญหา** สภาพป่าเสื่อมโทรม ถูกบุกรุก การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ บรรยากาศในชุมชน **ปัญหา** ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวางระบบผังเมืองรวม การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๘.๔ ขยะมูลฝอย **ปัญหา** ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดยการจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

๘.๕ ที่สาธารณะประโยชน์ **ปัญหา** ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง
ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

๑.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๒.ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต

๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการนันทนาการ

๒.๓ ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ

๒.๔ จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทาสาธารณภัย

๓.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่างทั่วถึง

๓.๒ ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด

๓.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๓.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๔.ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน
- ๔.๒ ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร จัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๔.๓ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๕.ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๕.๑ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ๕.๒ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- ๕.๓ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

๖.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

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

๗.ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน
- ๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

๘.ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่าชุมชน
- ๘.๒ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา การพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา ม.๑๖(๙)
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ม.๖๗
- (๖) (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ม.๑๖
- (๑๐) (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ม.๖๗(๒)
- (๕) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ม.๖๘
- (๔) (๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ม.๖๗ (๓)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ม.๑๖(๑๙)
- (๘) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร ม.๖๘(๑)
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ม.๑๖(๑๒)
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ม.๑๖(๑๓)
- (๑๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ม.๑๖(๑๑)
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ ม.๑๖(๑๒)
- (๑๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ ม.๑๖(๑๗)
- (๑๔) การควบคุมอาคาร ม.๑๖(๑๘)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ม.๑๖(๑๕)
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ม.๑๖(๑๗)
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่นๆ ม.๑๖(๒๓)
- (๔) การผังเมือง ม.๖๘(๑๓) ม.๑๖(๒๕)
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ม.๖๗(๔) ม.๑๖(๒๙)
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน ม.๑๖(๓๐)
- (๗) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ม.๖๘(๘)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ม.๑๖(๑)
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ ม.๑๖(๖)
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน ม.๑๖(๗)
- (๔) การท่องเที่ยว ม.๖๘(๑๒)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ม.๑๖(๘)
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร ม.๑๖(๒๖)
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ม.๖๘(๕)
- (๘) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ม.๖๘(๖)
- (๙) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ม.๖๘(๗)
- (๑๐) ควบคุมประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ม.๖๘(๙)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ม.๑๖(๑๘)
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ม.๑๖(๒๔)
- (๓) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ม.๖๗(๗)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ม.๖๗(๕)
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น ม.๖๗(๘) ม.๑๖(๑๑)
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา ม.๑๖(๑๔)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ม.๖๗(๙)
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ม.๑๖(๑๖)
- (๓) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

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

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง แบบองค์รวม มีดังนี้

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินมาถูกทางหรือไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. บุคลากรโดยส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างดี ๗. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๘. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๙. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ ๕. บุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งไม่สามารถมอบหมายให้ทำภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่และขาดอำนาจในการตัดสินใจ ๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๗. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๘. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๙. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๑๐. หลักสูตรการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่จัดจากหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา และมีค่าใช้จ่ายสูง

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวเจ้าหน้าที่ขององค์กรและการทำงาน ของอบต.ในฐานะตัวแทน ๔. จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอบต. หัวช้าง มีการเดินทางที่สะดวกและมีระยะทางที่ใกล้ การคมนาคมสะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย ๕. ประชาชนบางส่วนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๗. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร ๘. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ ๙. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการให้ความร่วมมือในการพัฒนา กิจกรรม/โครงการ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจร่วมมือกับทางองค์กร ๔. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ๕. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร ๖. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน ๗. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร ๙. ประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพเท่าที่ควร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านสังคม

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราชา
- (๒) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- (๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลหัวช้าง
- (๓) การดูแลเด็กปฐมวัยให้มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานและทั่วถึง
- (๔) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (๓) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
- (๒) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

- (๑) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๓. ด้านการเมืองการบริการ

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
- (๒) การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้างขนาดกลาง เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานส่วนตำบลกรอบว่างเดิม จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจกรอบว่างเดิม จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปกรอบว่างเดิม จำนวน - อัตรา ซึ่งกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ได้แจ้งความประสงค์ให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบในตำแหน่งและอัตรา ที่ว่างทั้งสิ้น จำนวน ๒ อัตรา พร้อมทั้งรายงานการสำรวจตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไป แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้างมีภารกิจและปริมาณงานตามนโยบายของรัฐบาลและหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งภารกิจงานต้องอาศัยบุคลากรที่ความรู้ความสามารถและส่งเสริมภารกิจงาน ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น จึงมีความเห็นให้กำหนดตามกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่แล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว หากองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเห็นว่า ภารกิจ หน้าที่ นั้นๆ มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับบริหารท้องถิ่น ต้น - สูง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับบริหารท้องถิ่น ต้น - สูง (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับอำนวยการท้องถิ่น ต้น - สูง (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖. นิติกร ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๗. นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๘. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๙. ครู (ค)(๓)
๑๐. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ค)(๒)
๑๑. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๑๒. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๔. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๕. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
๑๖. พนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑๗. พนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่ง นักการภารโรง
๑๘. พนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ค)(๖)
๑๙. พนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ค)(๕)

๒. กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับอำนวยการท้องถิ่น ต้น - สูง (ผู้อำนวยการกองคลัง)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๗. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ (ว)

๘. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง
๙. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๐. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๓. กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับอำนวยการท้องถิ่น ต้น – สูง (ผู้อำนวยการกองช่าง) (ว)
๒. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน – เชี่ยวชาญ (ว)
๓. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๖. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
๗. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ได้ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมและพัฒนาการ	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมและพัฒนาการ	

โครงสร้างส่วนราชการเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.๙ งานส่งเสริมเศรษฐกิจ เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล -งานศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม -งานการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -งานกิจกรรม ศาสนา วัฒนธรรม ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามประเมินผล ๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๓ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร -งานวิชาการทางการเกษตร ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑.๙ งานส่งเสริมเศรษฐกิจ เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล -งานศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม -งานการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -งานกิจกรรม ศาสนา วัฒนธรรม ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามประเมินผล ๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๓ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร -งานวิชาการทางการเกษตร ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างส่วนราชการเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๕ งานตรวจสอบภายใน -งานจัดทำรายงานทางการเงิน -งานตรวจสอบการจัดตั้งฎีกาเบิกจ่าย -งานวิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประมาณการราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานการระบายน้ำ ๓.๔ งานการวางผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๕ งานตรวจสอบภายใน -งานจัดทำรายงานทางการเงิน -งานตรวจสอบการจัดตั้งฎีกาเบิกจ่าย -งานวิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประมาณการราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานการระบายน้ำ ๓.๔ งานการวางผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๔. งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

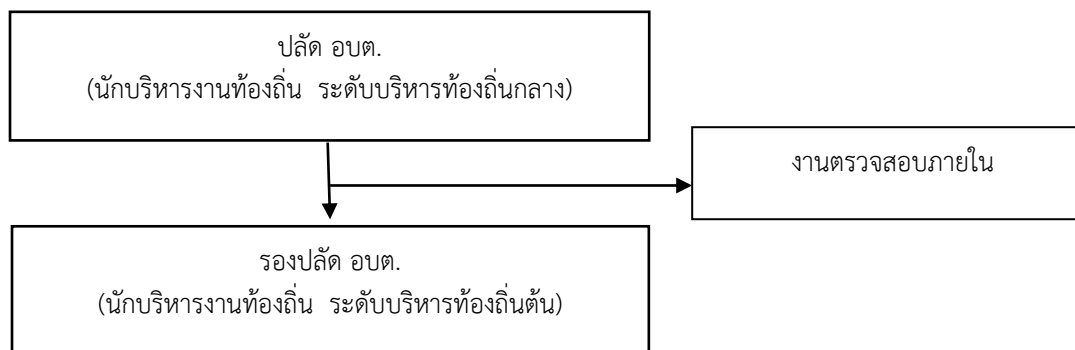
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

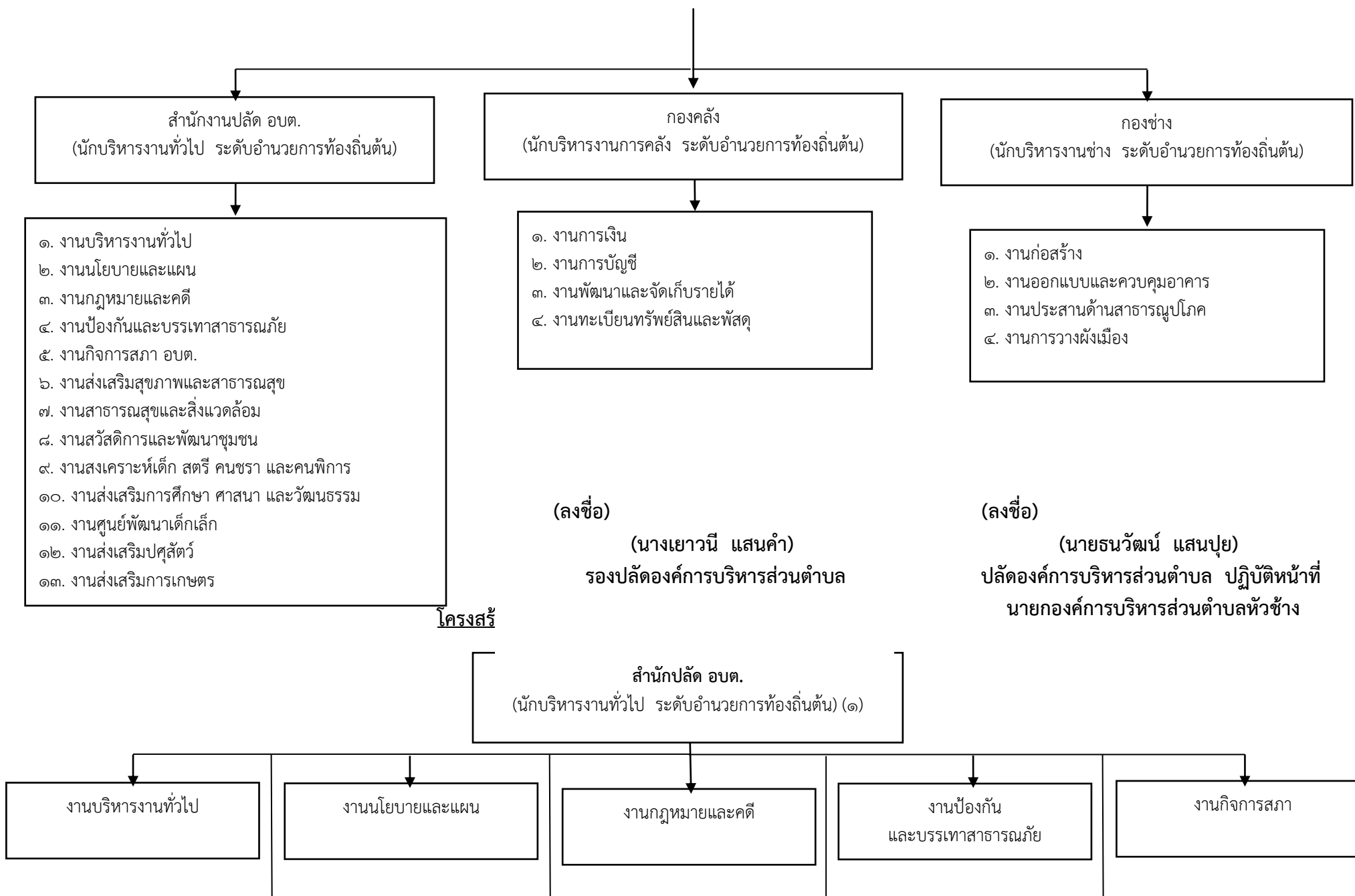
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

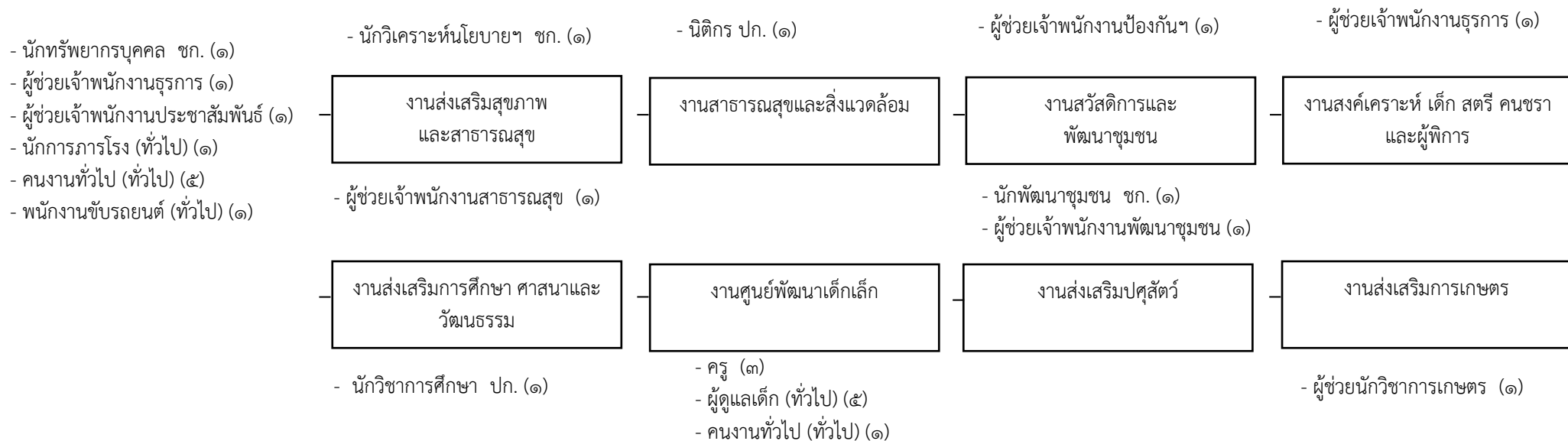
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวช้าง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ จัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหว้า								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาจาก ก.อบต.
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ข้อมูลจากเอกเซล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



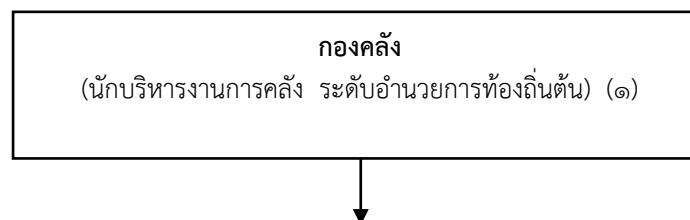


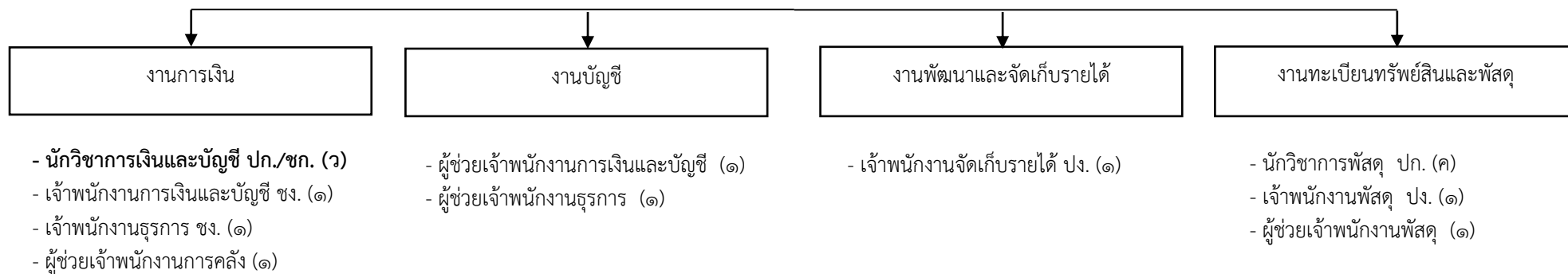


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	-	-	-	-	๗	๑๓

๔๘

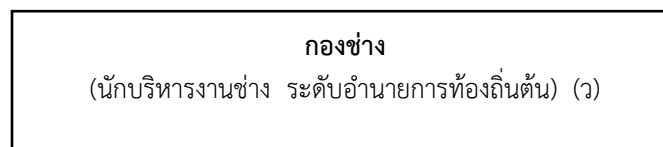
โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง

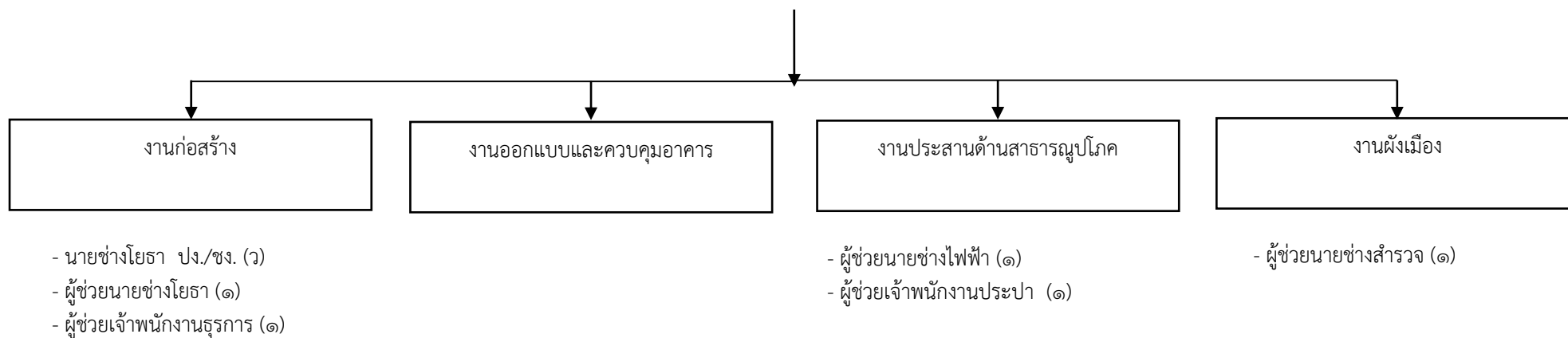




ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	-	-	๔	-

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง





ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-

๕๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธวัช แสนบุญ	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๗๑,๑๖๐

										๑๒)		
๒	นางเยาวนี แสนคำ	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
สำนักปลัด												
๓	นางสุกัญญา ยุงทอง	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๔	นางสาวอรนุช วิสุณู	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นายประเสริฐศักดิ์ ทัดสอย	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นายณรวิชญ์ แก้วจันทร์	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	นางทิพาพร บุญพันธ์	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๘	นางนวิยา ภูลี	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐X๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๙	นางมุกดา นันทะเสนา	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๓	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	นางสาววงเดือน หนองนา	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๔	ครู	คศ.๑	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	น.ส.ณัฐกาญจน์ มินทร	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๕	ครู	คศ.๑	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นายณรงค์ศักดิ์ สมสุข	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๓๐,๑๖๐ (๑๙,๑๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๑๖๐
๑๓	นางสาววรรณิษา สาริกุล	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๔	นายปิยะ แพงขารี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐X๑๒)	-	-	๑๕๔,๐๘๐
๑๕	นางสาวปานรดา ดำนวนันติ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

									(๑๑,๕๐๐X๑๒)			
๑๖	น.ส.จิราพร กิจไพบูลย์ทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๗	นางพรนิภา ทัดสอย	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐
๑๘	นายธีรศักดิ์ หมั่นหนองพุ่ม	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๙	นายสมบูรณ์ ชุมสนาม	ป.๖	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายสนุก สิมทอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางจันทา โพธิเหลือง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	น.ส.มณีวรรณ วงศ์ใหญ่	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายเกียรติศักดิ์ วรรณศรี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นางมลวิมลย์ จันทรเพชร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสายพิน วงค์แสง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายศุภกร วันแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางรุ่งนภา โสภักดี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	น.ส.กัญญ์ชลารณ นันทะเสนา	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	น.ส.รัชชนีย์ โคตะวินนท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายณรงค์ ผารัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

									(๙,๐๐๐X๑๒)			
๓๑	น.ส.อมรรัตน์ อุดแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง												
๓๒	นางเสด็จ แสงภักดี	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๓	-	-	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ชก.	๓๓๕,๓๒๐ ((๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๓๕,๓๒๐
๓๔	นายวิเชษฐ์ ไชยแสน	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๓๕	นางกฤติยาภรณ์ ศรีสังจา	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	น.ส.ดุจดวงเดือน ผันอากาศ	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๓๗	นายธีรยุทธ โพธิสาร	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๐)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๘	นายศุภวัฒน์ อุ่นเรือน	ปวช.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑๓,๒๘๐ (๙,๔๔๐X๑๐)	-	-	๑๑๓,๒๘๐
๓๙	นางทองปอน เรืองศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๑๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๗๒๐
๔๐	นางจันทร์เพ็ญ กรมแสนพิมพ์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๓๑,๑๖๐ (๑๐,๙๓๐X๑๒)	-	-	๑๓๑,๑๖๐
๔๑	นางสาวหยดเทียน สุตาเดช	ปวส.	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐X๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๔๒	นางสาวจิตินันท์ สอนศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๒๐
กองช่าง												
๔๓	-	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒)X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. ๔๓๕,๖๐๐

๔๔	-	-	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒X๑๒)	-	-	ว่าง/บัญชี กสธ. ๒๙๗,๙๐๐
๔๕	นางรุ่งนภา แพงซารี่	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๔๖	นายธนนท์ ชนมภูมิวิช	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๗,๓๖๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๗	นายเฉลิมศักดิ์ ปฎิโยเก	ปวส.	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๔๘	นายวรวุฒิ คำหา	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐
๕๙	นายเทวิน ทองดอนตู	ปวส.	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้ มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลา ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วน ตำบลหัวช้างยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนา ไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วน ท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ – ๓ ราย	ตุลาคม – กันยายน ของทุกปี (ปีงบประมาณ)	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม – กันยายน (ปีงบประมาณ)			-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรสำหรับหัวหน้าสำนักปลัดอบต.	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย				-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย				-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน
๔	หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย				อื่นๆ
๕	หลักสูตรสำหรับนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย				-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด
๖	หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย				เอง
๗	หลักสูตรสำหรับนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย				
๘	ครู	ครู จำนวน ๓ ราย				
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย				
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย				
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย				
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย				
๑๓	หลักสูตรสำหรับ จพง.จัดเก็บฯ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย				
๑๔	หลักสูตรสำหรับนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย				
๑๕	หลักสูตรสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย				
๑๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย				
๑๗	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย				

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ตุลาคม – กันยายน (ปีงบประมาณ)			-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย				-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.				-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.				-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๔ ราย				

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	✓	✓	✓	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง	✓	✓	✓	-หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		✓	✓	✓	-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง		✓	✓	✓	
๖	อื่นๆ (ตามความเหมาะสม)					

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	คณะผู้บริหาร / สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนอื่นๆ -องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

ขอรับรองว่า ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ฉบับนี้ ได้ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ
(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นางเยาวณี แสนคำ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นางเสด็จ แสงภักดี)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) กรรมการ/เลขานุการ
(นางสุกัญญา ยุงทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) ผู้ช่วยเลขานุการ
(นายประเสริฐศักดิ์ ทัดสอย)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ลงชื่อ) ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวอรนุช วิสุญ)
นักทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับควบคุมความประพฤติของตน ได้แก่

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

(นายธนวัฒน์ แสนปุย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

ที่ ๒๕๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และเพื่อให้การดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีอำนาจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วนราชการมี

/ภารกิจด้าน.....

ภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ และความต้องการกำลังคน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างใช้อำนาจดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ใช้อำนาจดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังใหม่ แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธนวัฒน์ แสนบุญ	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางเยาวนี แสนคำ	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
สำนักปลัด												
๓	นางสุกัญญา ยุงทอง	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๔	นางสาวอรนุช วิสุญ	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นายประเสริฐศักดิ์ ทัดสอย	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นายนราวิชญ์ แก้วจันทร์	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	นางทิพาพร บุญจันทร์	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๘	นางนวิยา ภูลี	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐X๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	

๙	นางมุกดา นันทะเสนา	ปริญญาโท	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๓	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	นางสาววงเดือน หนองนา	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๔	ครู	คศ.๑	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	น.ส.ณัฐกาญจน์ มินทร	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๕	ครู	คศ.๑	๔๗-๓-๐๑-๖๖๐๐๖๔๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นายณรงค์ศักดิ์ สมสุข	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๓๐,๑๖๐ (๑๙,๑๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๑๖๐
๑๓	นางสาววรรณิษา สาริกุล	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๔	นายปิยะ แพงขารี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐X๑๒)	-	-	๑๕๔,๐๘๐
๑๕	นางสาวปานรดา ดำวันดี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	น.ส.จิราพร กิจไพบูลย์ทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๗	นางพรนิภา ทัดสอย	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐
๑๘	นายธีรศักดิ์ หมั่นหนองทุ่ม	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๙	นายสมบุญ ชุมสนาม	ป.๖	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายสนุก สิมทอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	นางจันทา โพธิเหลื่อง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	น.ส.สมณีวรรณ วงศ์ใหญ่	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๒๓	นายเกียรติศักดิ์ วรรณศรี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางมลวิมลย์ จันทรเพชร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสายพิน วงศ์แสง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายศุภกร วันแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางรุ่งนภา โสภักดี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	น.ส.กัญญ์ชลาภรณ์ นันทะเสนา	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	น.ส.ภัชชนีย์ โคตะวินนธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายณรงค์ ผาร์ตัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	น.ส.อมรรรัตน์ อุดแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๓๒	นางเสด็จ แสงภักดี	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๓	-	-	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๓๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐) /๒X๑๒	-	-	๓๓๕,๓๒๐
๓๔	นายวิเชษฐ์ ไชยแสน	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐

๓๕	นางกฤติยาภรณ์ ศรีสังจา	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๓๖	น.ส.ศุจดวงเดือน ผันอากาศ	ปริญญาตรี	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๓๗	นายธีรยุทธ โพธิสาร	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๐)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๘	นายศุภวัฒน์ อุ่นเรือน	ปวช.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑๓,๒๘๐ (๙,๔๔๐X๑๐)	-	-	๑๑๓,๒๘๐
๓๙	นางทองปอน เรืองศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๑๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๗๒๐
๔๐	นางจันทร์เพ็ญ กรมแสนพิมพ์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ			ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๓๑,๑๖๐ (๑๐,๙๓๐X๑๒)	-	-	๑๓๑,๑๖๐
๔๑	นางสาวหยดเทียน สุตาเดช	ปวส.	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐X๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๔๒	นางสาวติตินันท์ สอนศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐X๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง												
๔๓	-	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒)X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต. ๔๓๕,๖๐๐
๔๔	-	-	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒)X๑๒)	-	-	ว่าง/บัญชีกสถ. ๒๙๗,๙๐๐
๔๕	นางรุ่งนภา แผงขารี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๔๖	นายธนนท์ ขนम्मูมิวนิช	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๗,๓๖๐

๔๗	นายเฉลิมศักดิ์ ปฎิโยเก	ปวส.	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๕๘	นายวรุฒิ คำหา	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐
๕๙	นายเทวิน ทองดอนตู	ปวส.	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างใช้อำนาจดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จึงออกประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

โครงสร้างส่วนราชการเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมและพัฒนาการ	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมและพัฒนาการ	

โครงสร้างส่วนราชการเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.๙ งานส่งเสริมเศรษฐกิจ เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล -งานศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรม ศาสนา วัฒนธรรม ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามประเมินผล ๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๓ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร -งานวิชาการทางการเกษตร ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑.๙ งานส่งเสริมเศรษฐกิจ เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล -งานศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรม ศาสนา วัฒนธรรม ๑.๑๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามประเมินผล ๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๓ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร -งานวิชาการทางการเกษตร ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างส่วนราชการเดิม ขนาดกลาง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ ประเภทสามัญ	หมาย เหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๕ งานตรวจสอบภายใน -งานจัดทำรายงานทางการเงิน -งานตรวจสอบการจัดตั้งฎีกาเบิกจ่าย -งานวิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทหน้า -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประมาณการราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานการระบายน้ำ ๓.๔ งานการวางผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๕ งานตรวจสอบภายใน -งานจัดทำรายงานทางการเงิน -งานตรวจสอบการจัดตั้งฎีกาเบิกจ่าย -งานวิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผล ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทหน้า -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประมาณการราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานการระบายน้ำ ๓.๔ งานการวางผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๔. งานตรวจสอบภายใน	

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ชั้น ๒

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- ๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
- ๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒. เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

- ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- ๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
- ๓.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๓.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ
- ๓.๔ ด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ๓.๕ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๖ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๔. เรื่องอื่น ๆ

.....
.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ชั้น ๒

ลำดับ ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธนวัฒน์ แสนบุญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ประธานกรรมการ		
๒	นางเยาวณี แสนคำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ		
๓	นางเสด็จ แสงภักดี	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ		
๔	นางสุกัญญา ยุงทอง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เลขานุการ/กรรมการ		
๕	นายประเสริฐศักดิ์ ทัดสอย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		
๖	นางสาวอรนุช วิสุญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ชั้น ๒

ผู้เข้าประชุม	๑. นายธนวัฒน์ แสนบุญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ประธานกรรมการ
	๒. นางเยาวณี แสนคำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
	๓. นางเสด็จ แสงภักดี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
	๔. นางสุกัญญา ยุงทอง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ/เลขานุการ
	๕. นายประเสริฐศักดิ์ ทัดสอย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเลขานุการ
	๖. นางสาวอรนุช วิสุญ	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการดังกล่าว

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นคณะกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะกรรมการ

(๕) หัวหน้าสำนักปลัด

เป็นคณะกรรมการ

(๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

(๗) นักทรัพยากรบุคคล

เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๕๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้างเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้างขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้างจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ	๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง (แผนปัจจุบัน) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามที่ได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอให้ทางเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ																								
นางสาวอรนุช วิสุญ ผู้ช่วยเลขานุการ	เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้ ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.๑ สำนักปลัด ๑.๒ กองคลัง ๑.๓ กองช่าง ๒. กรอบอัตรากำลัง ๔๙ อัตรา ดังนี้ <table><tr><td>๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล</td><td>จำนวน ๑๗ อัตรา</td></tr><tr><td>- มีคนครอง</td><td>จำนวน ๑๔ อัตรา</td></tr><tr><td>- กรอว่าง</td><td>จำนวน ๓ อัตรา</td></tr><tr><td>๒) พนักงานครูส่วนตำบล</td><td>จำนวน ๓ อัตรา</td></tr><tr><td>- มีคนครอง</td><td>จำนวน ๓ อัตรา</td></tr><tr><td>- กรอว่าง</td><td>จำนวน - อัตรา</td></tr><tr><td>๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ</td><td>จำนวน ๑๖ อัตรา</td></tr><tr><td>- มีคนครอง</td><td>จำนวน ๑๖ อัตรา</td></tr><tr><td>- กรอว่าง</td><td>จำนวน - อัตรา</td></tr><tr><td>๔) พนักงานจ้างทั่วไป</td><td>จำนวน ๑๓ อัตรา</td></tr><tr><td>- มีคนครอง</td><td>จำนวน ๑๓ อัตรา</td></tr><tr><td>- กรอว่าง</td><td>จำนวน - อัตรา</td></tr></table> ๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น - <u>ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๑</u>	๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑๗ อัตรา	- มีคนครอง	จำนวน ๑๔ อัตรา	- กรอว่าง	จำนวน ๓ อัตรา	๒) พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน ๓ อัตรา	- มีคนครอง	จำนวน ๓ อัตรา	- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา	๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๖ อัตรา	- มีคนครอง	จำนวน ๑๖ อัตรา	- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา	๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๓ อัตรา	- มีคนครอง	จำนวน ๑๓ อัตรา	- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา
๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑๗ อัตรา																								
- มีคนครอง	จำนวน ๑๔ อัตรา																								
- กรอว่าง	จำนวน ๓ อัตรา																								
๒) พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน ๓ อัตรา																								
- มีคนครอง	จำนวน ๓ อัตรา																								
- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา																								
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๖ อัตรา																								
- มีคนครอง	จำนวน ๑๖ อัตรา																								
- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา																								
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๓ อัตรา																								
- มีคนครอง	จำนวน ๑๓ อัตรา																								
- กรอว่าง	จำนวน - อัตรา																								
นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ	จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ																								

ที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการฯ

ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ผมขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจง
เชิญครับ

นางสาวอรุณช วิสุญ
ผู้ช่วยเลขานุการ

คะ ดิฉันขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ
๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์
ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล
นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้ง
ไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย
การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่
นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง
กับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตาม
ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจ
ทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด
การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด
ระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถ
แก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง และสอดคล้องกับภารกิจของ
จังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure
เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการ
ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสาย
งานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าใน
สายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นจะต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยในประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็น

อย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปจะเป็น งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ
กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยเคร่งครัด

๓.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
การกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจากกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งกำหนดได้ดังนี้

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านสังคม

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราชา
- (๒) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- (๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลหัวช้าง
- (๓) การดูแลเด็กปฐมวัยให้มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานและทั่วถึง
- (๔) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (๓) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
- (๒) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหายยะในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

- (๑) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๓. ด้านการเมืองการบริการ

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
- (๒) การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าว
บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ	๓.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการครับ
นางสุกัญญา ยุงทอง กรรมการ/เลขานุการ	เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างภายในสำนักงานปลัด ประกอบไปด้วย ๑๓ งาน ดังนี้ ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานกฎหมายและคดี ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานกิจการสภา อบต. ๖. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๙. งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ ๑๐. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑๑. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑๓. งานส่งเสริมการเกษตร
นางเสด็จ แสงภักดี กรรมการ	มีอัตรากำลังทั้งหมด ๓๑ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา - พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล รวม ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา ไม่มีกรอบว่าง - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง เรียนท่านประธาน คณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองคลัง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงิน
๒. งานการบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ อัตรา มีคนครอง ๖ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จะได้ดำเนินการสรรหาต่อไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา

นางเยาวณี แสนคำ
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ กรรมการ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานด้านสาธารณูปโภค
๔. งานการวางผังเมือง

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา กรอว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น เป็นกรอว่างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ได้รายงานการสำรวจตำแหน่งไปที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป และตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นกรอว่างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีความประสงค์ที่มอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาแทน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปไม่มีส่วนราชการ/กองใดที่ขอกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม ถ้าไม่มีการเพิ่ม จึงเห็นควรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

นายธนวัฒน์ แสนปุย
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ
นางสาวอรุณช วิสุญ
ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๔ ด้านงบประมาณและการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ครັบ

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังไม่แล้วเสร็จ จึงได้กำหนดจากจำนวนเงิน ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- การค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๙,๕๓๙,๐๔๐.๐๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๑,๔๓๐,๘๕๖.๐๐ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๐,๙๖๙,๘๙๖.๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๙.๐๒ %

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๕ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

นายธนวัฒน์ แสนบุญ

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง ภายใต้ภารกิจที่

ประธานกรรมการ

กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิถีปฏิบัติตามภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วย ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วน

ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. หลักสูตรการบริหาร
๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
๕. หลักสูตรการพัฒนาคูณธรรมและจริยธรรม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ประธานกรรมการ

๓.๖ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ที่ดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์ โดยมีชอบ มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและ ปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทาง ราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลา ราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจน

ผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยา วาจาที่สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้น การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับ ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลที่ร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์รอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สภาพ ปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วน ราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ ตอบแทนอื่น บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน ราชการ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอมติที่ประชุม ครี

มติที่ประชุม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง จะต้องดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามหนังสือ สั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณา ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายธนวัฒน์ แสนบุญ ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

..... – ไม่มี-

นายธนวัฒน์ แสนบุญ
ประธานกรรมการ

ผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ผมขอปิด
การประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกการประชุม

(นางสุกัญญา ยุงทอง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนวัฒน์ แสนบุญ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง
ประธานกรรมการฯ