

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถทำให้คาดคะเนได้ว่าในอนาคตภายใน ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับสภาพปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด ตามภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต จำเป็นต้องมีอัตรากำลังพนักงานที่เหมาะสม และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ -๒๕๖๐) ให้เหมาะสมตามเหตุผลที่กล่าวมา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

\*\*\*\*\*

สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลห้วยแอ่ง	๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๖
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลห้วยแอ่ง	๓๖
๑๕. ภาคผนวก	๓๗

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการความเหมาะสมของท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานตำบล (ก.อบต.) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับการบริหารและอำนาจหน้าที่ของบริหารงาน และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง)

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกัน คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประเมินเป็นกลุ่มเดียวกัน

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายให้กับบุคคล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง)

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เสนอไปที่ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ความต้องการของกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างโดยกำหนดรวมไว้กับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๖ จากหลักการดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอย่างเหมาะสม

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลห้วยแอ่ง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยแอ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

#### 1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### 1. ปัญหาถนนภายในหมู่บ้าน/ถนนเข้าหมู่บ้านไม่สะดวก

ในฤดูฝนการคมนาคมลำบากเนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อมีน้ำขัง ฤดูร้อนมีฝุ่นละออง ก่อให้เกิดความลำบากแก่ประชากรในการสัญจรไปมา

##### 2. ปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึง

ปัจจุบันมีการขยายหมู่บ้านออกไปหลายหมู่บ้านซึ่งไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เนื่องจากความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชนมีมากขึ้น

##### 3. ปัญหาประปาหมู่บ้านไม่สะอาด/ไม่เพียงพอ

บางหมู่บ้านยังขาดน้ำอุปโภค - บริโภคที่สะอาดซึ่งน้ำที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่สามารถนำมาดื่มได้ น้ำส่วนมากที่นำมาทำเป็นน้ำประปาส่วนมากจะสูบน้ำขึ้นจากหนองน้ำใกล้บ้านซึ่งไม่สะอาดพอในการนำมาอุปโภค-บริโภค บางแห่งพอถึงฤดูแล้งน้ำจะขาดไม่สามารถนำมาใช้เป็นน้ำประปาได้

#### 4. ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย

ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ยังขาดเอกสารสิทธิ์ที่ทำกินและที่อยู่อาศัยอยู่มาก ส่วนใหญ่จะเป็นที่ที่จับจองแล้วอยู่ต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน

### 2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

#### 1. ปัญหาประชากรขาดรายได้เสริมนอกเหนือฤดูกาลเก็บเกี่ยว

ประชากรส่วนใหญ่เมื่อหมดจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวแล้วจะไม่มีการทำงาน และไม่เกิดรายได้ ให้แก่ครอบครัว วัยรุ่นมั่วนิยมเล่นการพนันในเวลากลางคืนทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

#### 2. ปัญหาขาดการส่งเสริมอาชีพเสริมในหมู่บ้าน

ส่วนใหญ่ประชากรหลายหมู่บ้านไม่มีอาชีพเสริมหรือมีแล้วแต่ไม่มีทุนในการดำเนินการต่อ ทำให้ประชากรว่างงานไม่มีรายได้แก่ครอบครัว

#### 3. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรนอกฤดูไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ทำให้ประชากรที่ทำการเกษตรนอกฤดูไม่มีรายได้จากการขาดผลผลิตมากเท่าที่ควรรวมทั้งตลาดในการรองรับสินค้าไม่ได้มาตรฐานและถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบ

### 3. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

#### 1. ปัญหาน้ำดื่มภายในแต่ละหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

เนื่องจากในหมู่บ้านขาดภาชนะในการเก็บน้ำฝนไว้ใช้ในฤดูแล้งและขาดการดูแลรักษาจากชาวบ้านเพราะเป็นของสาธารณะชาวบ้านจึงไม่สนใจในการดูแลรักษา

#### 2. ปัญหาน้ำสะอาดไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ในบางหมู่บ้านประปาที่ใช้ในหมู่บ้านนั้น ๆ ได้มาจากการสูบน้ำจากหนองน้ำขึ้นมาใช้โดยไม่ผ่านกรรมวิธีที่สะอาด ทำให้น้ำที่อุปโภค - บริโภค ไม่สะอาดพอซึ่งมีผลต่อสุขภาพประชากรในพื้นที่

#### 3. ปัญหาน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ในบางหมู่บ้านน้ำที่ใช้ในการเกษตรอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านอีกทั้งหนองน้ำที่ใช้ในการเกษตรนั้นตื้นเขิน ในฤดูแล้งจะขาดน้ำเพราะไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เท่าที่ควร

### 4. ปัญหาด้านสาธารณสุข

#### 1. ปัญหาการควบคุมโรคระบาดตามฤดูกาล

โดยเฉพาะในฤดูฝนซึ่งก่อให้เกิดโรคไข้เลือดออกกระบาดในพื้นที่ ถึงแม้จะมีการอบรมผู้นำหมู่บ้านและมีการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงหรือกำจัดยุงอยู่ตลอดเวลาก็ตามปัญหาโรคนี้อยู่อยู่ตลอดเวลา

#### 2. ปัญหาสุขาภิบาลอาหาร

โดยเฉพาะฤดูร้อนซึ่งจะทำให้อาหารเสียได้ง่าย ซึ่งประชากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการถนอมอาหารอยู่มาก เมื่อรับประทานอาหารที่เสียแล้วเข้าไปก็จะเกิด อากาศท้องร่วงตามมา

### 5. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### 1. ปัญหาอัตราการเรียนต่อของเด็กนักเรียนไม่ถึงเกณฑ์เล็กน้อย

ถึงแม้ว่าปัจจุบันรัฐบาลจะกำหนดการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปีก็ตามเด็กบางคนก็ ยังไม่ได้เรียนต่อเนื่องจากครอบครัวยากจนและผู้ปกครองไม่เข้าใจ ไม่สนใจเด็กเท่าที่ควร

2. ปัญหาเยาวชนภายในหมู่บ้านให้ความสนใจทางด้านศาสนา วัฒนธรรมลดน้อยลง เนื่องจากเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากในสังคมปัจจุบัน ทำให้เยาวชนหลงใหลใน สื่อต่าง ๆ ทางโทรทัศน์เกิดค่านิยมตามแบบตะวันตกมากขึ้นเลยละเลืวัฒนธรรมอันดีงาม ของบรรพบุรุษที่สืบทอดกันมาหลายอายุคน

## 6. ปัญหาด้านสังคม

### 1. ปัญหาเยาวชนในหมู่บ้านติดยาเสพติด

ในปัจจุบันเยาวชนยังมั่วสุมกันเป็นกลุ่มตามหมู่บ้านต่าง ๆ บางกลุ่มก็มีการเสพยาเสพติด ถึงแม้ว่าจะมีการอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนในตำบลอยู่ตลอดเวลาก็ตาม แต่ก็ไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มเยาวชนที่รับการอบรมส่วนมากจะเป็นกลุ่มเดิมตลอด

### 2. ปัญหาประชากรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว

เนื่องจากประชากรในบางหมู่บ้านไม่มีกลุ่มอาชีพทำหรือไม่มีงานทำที่จะเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัวหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว ซึ่งการกระจายรายได้หรือการส่งเสริมอาชีพของหน่วยงานของรัฐยังไม่กระจายในพื้นที่ ยังส่งเสริมเป็นบางหมู่บ้านเท่านั้น

3. ปัญหาประชากรขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

## 7. ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

1. ปัญหาอ่างเก็บน้ำหรือหนองน้ำของหมู่บ้านไม่มีน้ำเพียงพอต่อความต้องการอุปโภค-บริโภค และการทำการเกษตร

เนื่องจากในปีี้สภาพทั่วไปของตำบล ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาลและฝนมีปริมาณน้ำฝนน้อยกว่าทุกปีที่ผ่านมา ทำให้แหล่งน้ำที่มีในหมู่บ้านขาดน้ำที่จะกักเก็บไว้ในฤดูแล้ง รวมทั้งแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมต้นเขินเก็บน้ำไว้ไม่ได้เท่าที่ควร

### 2. ปัญหาสภาพดินของหมู่บ้านไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก

เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่เกือบทั้งหมดเป็นดินทรายผสมอยู่มากและมีแร่ธาตุอาหารของพืชน้อย ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ทำการเพาะปลูกพืชเพียงอย่างเดียวไม่มีการปลูกพืชหมุนเวียนทำให้ดินเสื่อมโทรมได้ง่าย

### 3. ปัญหาเขตป่าไม้ถาวรมีอยู่บางหมู่บ้าน และมีอยู่เพียงบางส่วนในพื้นที่เท่านั้น

## 8. ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง

### 1. ปัญหาสมาชิกยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตน

สมาชิกมีไม่กี่ท่านที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ในการทำงานในหน้าที่ ทั้งยังสับสนอยู่เป็น ส่วนมากเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ขอบเขตการให้บริการกับประชาชนในพื้นที่หมู่บ้านของตน

### 2. ปัญหาเจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์และระเบียบงานราชการของตน

เนื่องจากการกระจายอำนาจของรัฐ มีมากขึ้นการถ่ายโอนงานต่าง ๆ ลงสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น (อบต.) เพิ่มมากขึ้นทุกปีและระเบียบของแต่ละหน่วยงานก็ไม่เหมือนกัน ก่อให้เกิดการสับสนในเนื้องานของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่บางส่วนมีงานมากเกินไป ทำให้การบริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึงและไม่ทันเวลาต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 1.1 การคมนาคมไม่สะดวก 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะ 1.3 โทรศัพท์สาธารณะ 1.4 ท่อระบายน้ำ 1.5 สะพานข้ามลำห้วย 1.6 ศาลาพักผ่อนผู้โดยสาร 1.7 ฌาปนสถาน	ถนนลูกรัง และถนนชำรุด ไฟฟ้าถนนมีด ไม่มีไฟสาธารณะ โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ ฝนตก น้ำท่วม สะพานไม่เพียงพอ ไม่มีศาลาพักผ่อนผู้โดยสาร 84 คราวเรือน ไม่มีฌาปนสถาน 597 คราวเรือน
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 2.1 ผลผลิตตกต่ำ 2.2 ตลาดรองรับผลผลิต 2.3 ต้นทุนการผลิตสูงรายได้ต่ำ 2.4 ขาดอาชีพเสริม 2.5 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ 2.6 ปัญหาความยากจน 2.7 ปัญหาศัตรูพืช 2.8 น้ำท่วมที่นา	ดินเสื่อมคุณภาพ ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืชราคาแพง เกษตรกรและกลุ่มสตรีแม่บ้านไม่มีอาชีพเสริม ไม่มีเงินลงทุน รายจ่ายสูงกว่ารายได้ต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ แมลงศัตรูพืชและโรคระบาด การระบายน้ำไม่สะดวก
3.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ 3.1 น้ำเพื่อการเกษตร 3.2 น้ำบริโภค 3.3 น้ำประปา 3.4 แหล่งน้ำสาธารณะ	น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ น้ำเพื่อการบริโภคไม่เพียงพอ น้ำประปาไม่สะอาด เค็ม มีตะกอนขุ่น 75 คราวเรือน แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
4.ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย 4.1 ยุงชุม 4.2 โรคไข้เลือดออก 4.3 โรคเอดส์ 4.4 โรคเล็ปโตสไปโรซิส 4.5 ผู้สูงอายุ / ผู้พิการ 4.6 สถานเอนามัย	น้ำขัง ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีงบประมาณในการส่งเสริมคนชรา / ผู้พิการ มีบุคลากรไม่เพียงพอ
5.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 ค่านิยมในการส่งลูกเรียนต่อ 5.2 ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน 5.3 ประเพณีท้องถิ่น	ไม่นิยมส่งลูกเรียนต่อ ไม่มีห้องสมุดประจำหมู่บ้าน ขาดงบประมาณอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
6.ปัญหาด้านสังคม 6.1 ปัญหาการว่างงาน 6.2 ยาเสพติด 6.3 สงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ 6.4 พัฒนาอาชีพ 6.5 ขาดการพัฒนาเครือข่ายร้านค้าชุมชน 6.6 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6.7 เอกสิทธิ์ที่ทำกิน 6.8 ไม่มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 6.9 ขาดสนามกีฬาและที่ออกกำลังกาย	คนว่างงานและแม่บ้านต้องการอาชีพเสริม มีคนในและนอกเขตตำบลเข้ามาขายยาเสพติด คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่มีรายได้ ประชาชนต้องการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ ไม่มีอุปกรณ์ชุดปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่มีที่ทำกิน สวนสาธารณะไม่ได้รับการปรับปรุงให้นำพักผ่อน ไม่มีสนามกีฬาและที่ออกกำลังกาย

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
7.ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 7.1 ปัญหาขยะมูลฝอย 7.2 สวนสาธารณะ 7.3 ป่าไม้ชุมชน 7.4 ดินเค็ม 7.5 น้ำเค็ม	ไม่มีสถานที่สาธารณะในการทิ้งขยะ สวนสาธารณะขาดการปรับปรุง สภาพป่าเสื่อมโทรมและถูกบุกรุก ดินเค็ม 517 ไร่ น้ำเค็ม 180 ไร่
8.ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง 8.1 อาคารที่ทำการ อบต. 8.2 บ้านพักข้าราชการ 8.3 สถานที่ทิ้งขยะ / เต่าเผาขยะ 8.4 รถขนขยะ 8.5 รถยนต์ใช้ในกิจการของ อบต. 8.6 ศูนย์ข้อมูลตำบล	อาคารแคบไม่มีที่สาธารณะที่จะขยายอาคารใหม่ พนักงานส่วนตำบลไม่มีที่พักอาศัย ไม่มีสถานที่ที่ทิ้งขยะและไม่มีที่สาธารณะตั้งเต่าเผาขยะ ไม่มีรถเก็บขยะ ไม่มีรถยนต์สำหรับใช้ติดต่อราชการ ไม่มีสถานที่สาธารณะตั้งศูนย์ข้อมูลตำบล

#### ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

สภาพปัญหา	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
1.การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ก่อสร้างถนนคอนกรีต</li> <li>- ปรับปรุงถนนลูกรัง ถนนดิน</li> <li>- อุดหนุนไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร</li> <li>- ปรับปรุงระบบประปา ขยายเขตประปาและก่อสร้างประปาบาดาล</li> <li>- วางท่อระบายน้ำตามหมู่บ้าน</li> </ul>	ประชาชนสามารถสัญจรไป – มา สะดวก รวดเร็ว ขนส่งสินค้าและพืชผลทางการเกษตร และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น	
2. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม</li> <li>- ฝึกอบรมเพิ่มทักษะกลุ่มอาชีพ</li> <li>- อุดหนุนเงินทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- ส่งเสริมโครงการเศรษฐกิจพอเพียงและการผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ</li> </ul>	จากการดำเนินการตามแผนพัฒนาในปีที่ผ่านมา ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 80	
3. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ก่อสร้างฝายน้ำล้น</li> <li>- ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ</li> <li>- ขุดเจาะบ่อบาดาลปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน</li> <li>- สร้างถังเก็บน้ำฝน จัดหาภาชนะใส่น้ำ</li> </ul>	ประชาชนมีน้ำที่สะอาดอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ	
4. การดำเนินงานด้านสาธารณสุขและการอนามัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนน้ำยาเคมี และทรายอะเบทกำจัดยุงลาย</li> <li>- รมรงค์ป้องกันโรคติดต่อโรคระบาดต่าง ๆ</li> <li>- สนับสนุนปศุสัตว์อำเภอ วัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า</li> <li>- รมรงค์การเลิกกินอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ</li> </ul>	ประชาชนชาวตำบลห้วยแอ่งมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคระบาดและโรคติดต่อ	



สภาพปัญหา	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
5. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนทุนการศึกษา</li> <li>- จัดอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)</li> <li>- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการศึกษาในโรงเรียน</li> <li>- ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา อุปกรณ์กีฬา</li> </ul>	<p>อบต.ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการศึกษา เด็กนักเรียนในเขตตำบลมีพัฒนาการที่ดี</p>	
6. การดำเนินงานด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำโครงการจ้างคนว่างงาน</li> <li>- จัดเวทีประชาคม</li> <li>- จัดฝึกอบรมชุดประจำอาชีพป้องกันยาเสพติดและโครงการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด</li> <li>- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ต่อต้านยาเสพติดและกิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด</li> <li>- หมู่บ้านปลอดยาเสพติดเฉลิมพระเกียรติ</li> <li>- จัดเวร - ยาม ประจำหมู่บ้าน</li> <li>- สงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>- จัดเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ พิการและผู้ติดเชื้อเอชไอวี</li> </ul>	<p>ประชาชนในพื้นที่เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมการดำเนินงานของอบต. เพิ่มขึ้น ปัญหา ยาเสพติดลดน้อยลง</p>	
7. การดำเนินงานด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงสวนสาธารณะ</li> <li>- ปลูกป่าชุมชน ประชาสัมพันธ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>ตำบลห้วยแอ่งมีสภาพแวดล้อมดี</p>	
8. การดำเนินงานด้านการเมืองการปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงอาคาร อบต.</li> <li>- จัดท้าวีสถุ ครุภัณฑ์</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนาประชาสัมพันธ์งาน อบต. เลือกตั้งต่าง ๆ รณรงค์ลดอุบัติเหตุ</li> <li>- โครงการอบต.เคลื่อนที่พบประชาชน / จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน</li> </ul>	<p>อบต.ห้วยแอ่งมีการบริหารงานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล ตรวจสอบการทำงานของอบต. และมีอุปกรณ์เพียงพอแก่การให้บริการประชาชน</p>	

### ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และผลการระดมความคิดของประชาชนในพื้นที่ตามโครงการ อบต.เคลื่อนที่ และเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญาในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุกด้านที่มุ่งสู่คุณภาพ เพื่อนำมาซึ่ง การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนทุกคน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

ให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความอยู่ดีกินดี มีคุณธรรม มีคุณภาพพร้อมดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นชนบทสังคมเอื้ออาทร รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน พัฒนาให้องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีอาชีพมั่นคง เกษตรกรรมที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสิ่งแวดล้อมสมดุล ในการพัฒนาสามารถให้คนอยู่ร่วมกับป่าได้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ให้เทียบเท่ากับชุมชนเมือง สนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพโดยลดการพึ่งพาจากภายนอกและนำวัตถุดิบที่มีอยู่ภายในมาแปรรูปผลิตให้สู่ตลาดและการค้าขายที่ไม่เกินตัวของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ  
ท้องถิ่น

### 1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### วัตถุประสงค์

เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา  
ของประชาชนในพื้นที่ให้ทัดเทียมกับชุมชนเมือง

#### เป้าหมายการพัฒนา

พัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้ทัดเทียมชุมชนเมืองและมีความเป็นอยู่ที่  
สะดวกสบายเหมาะแก่การดำเนินชีวิตในสังคม

#### แนวทางดำเนินงาน

จัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น การก่อสร้างถนน สร้างระบบประปาหมู่บ้านที่สะอาด  
ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงเพียงพอ การสร้างถังเก็บน้ำฝน การสื่อสารทั้งโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต

### 2. การพัฒนาด้านส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ

#### วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจชุมชน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ  
สินค้าเกษตร ส่งเสริมกรรวมกลุ่มของเกษตรกร พัฒนาเกษตรอินทรีย์ ชีวภาพ การเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ เพิ่ม  
รายได้ให้กับประชาชน พัฒนาและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้ประชาชนได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน เพิ่มขีดความสามารถ  
ในการแข่งขันของสินค้าเกษตร ส่งเสริมกรรวมกลุ่มของเกษตรกร พัฒนาเกษตรอินทรีย์ ชีวภาพ การเกษตร  
ปลอดภัยจากสารพิษ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชน พัฒนาและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### แนวทางการดำเนินงาน

ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจชุมชน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้า  
เกษตร ส่งเสริมกรรวมกลุ่มของเกษตรกร พัฒนาเกษตรอินทรีย์ ชีวภาพ เกษตรปลอดภัยจากสารพิษ เพิ่มรายได้  
ให้กับประชาชนโดยเพิ่มปริมาณสินค้าภาคการเกษตร พัฒนาและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

### 3. การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

#### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน สร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข  
พัฒนาประชาธิปไตย ส่งเสริมกีฬา ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ส่งเสริม  
อาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว สร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันสังคมขั้นพื้นฐาน  
สำหรับผู้สูงอายุ คนพิการผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

#### เป้าหมายการพัฒนา

ให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข มีการพัฒนาประชาธิปไตย ส่งเสริมกีฬา  
ส่งเสริมสุขภาพ มีการป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ส่งเสริมอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้

สถาบันครอบครัว ผู้สูงอายุ คนพิการผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันสังคมขั้นพื้นฐาน

แนวทางดำเนินงาน

จัดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน สร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข พัฒนาประชาธิปไตย ส่งเสริมกีฬา ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ส่งเสริมอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว สร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

#### 4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และฟื้นฟูอารยธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและโบราณสถาน

เป้าหมายการพัฒนา

พัฒนาให้ประชาชนได้รับการบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและโบราณสถานอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา บุคลากร และขบวนการเรียนรู้ รวมทั้งการอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและโบราณสถาน

#### 5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรดิน ป่าไม้ และการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ การควบคุมมลพิษ และส่งเสริมการวางระบบชลประทานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ รวมกันฟื้นฟูบูรณะทรัพยากรทรัพยากรดิน ป่าไม้ และการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ การควบคุมมลพิษ และส่งเสริมการวางระบบชลประทานที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

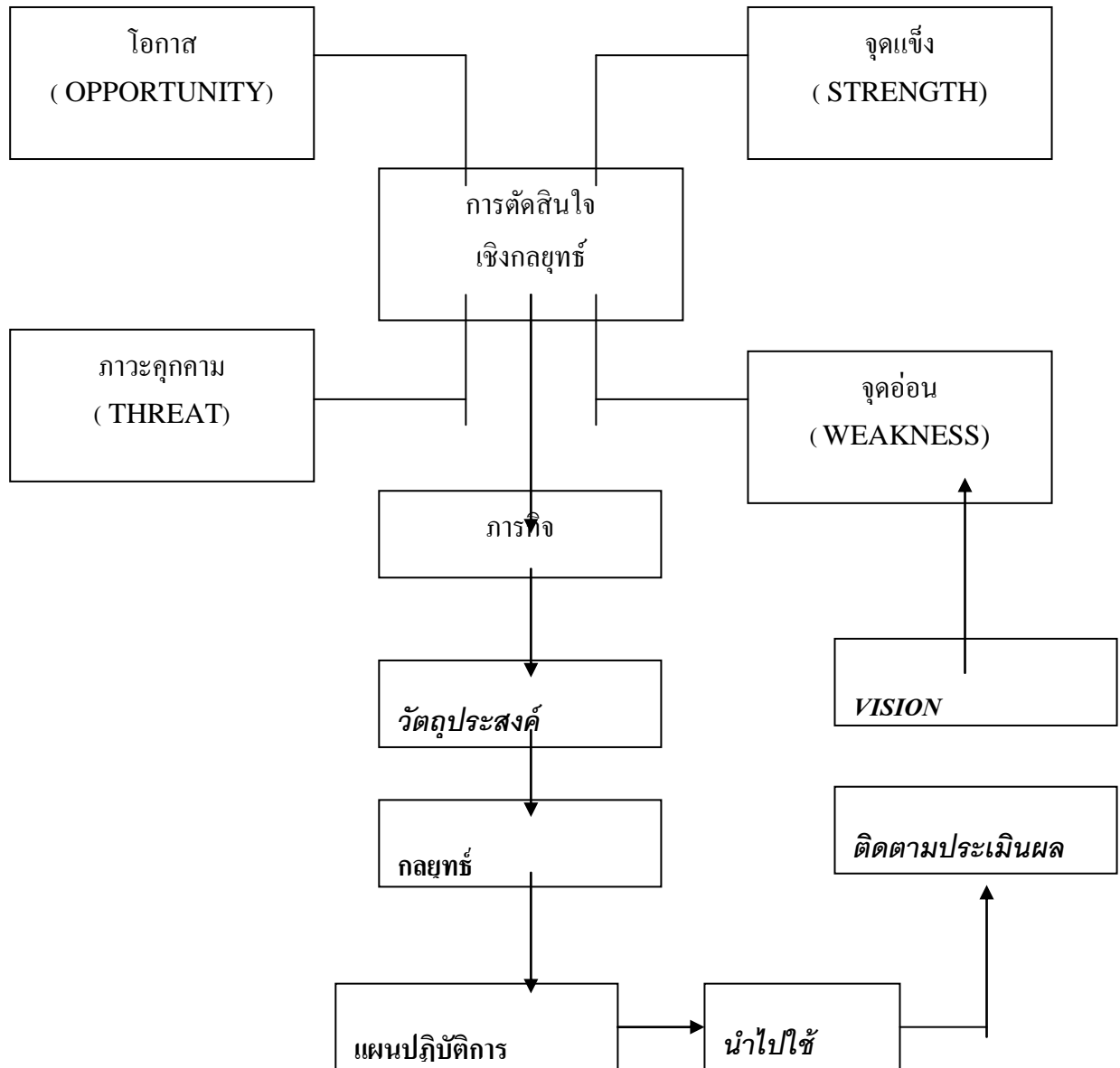
ส่งเสริมกิจกรรมการปลูกป่า และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ รวมกันฟื้นฟูบูรณะทรัพยากรทรัพยากรดิน ป่าไม้ และการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมมลพิษแบบยั่งยืน และส่งเสริมการวางระบบชลประทานที่มีประสิทธิภาพ

## ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

### สรุปสถานการณ์การพัฒนา

การวิเคราะห์องค์กรเพื่อกำหนดกลยุทธ์นั้น เทคนิคสำคัญที่นิยมมาใช้ เทคนิควิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT analysis) เพราะ SWOT จะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ นำมาสู่การปรับปรุงภารกิจขององค์กรก่อให้เกิดการสนทนอย่างพินิจพิเคราะห์และลงเอยในรายละเอียดของวัตถุประสงค์กลยุทธ์ที่ใช้ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ในเชิงองค์ประกอบของการวางแผนดังนี้

แผนภูมิ เทคนิค SWOT กับองค์ประกอบของการวางแผน



ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ดังกล่าวประกอบด้วย

1. การประเมินภายในหรือศักยภาพขององค์กร (Internal assessment of the organization)

โดยศึกษาวิเคราะห์

1.1 จุดแข็งขององค์กร (Strength) ศึกษาพัฒนาเชิงแนวคิดและกระบวนทัศน์คนในองค์กร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

1.2 จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) ศึกษากระบวนการพัฒนาที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนา รวมทั้งสภาพของข้อจำกัดเชิงแนวคิด การบริหารจัดการ ข้อจำกัดที่ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์จุดที่เป็นอุปสรรคและถือเป็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา

## 2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก (External Assessment of the Environment)

2.1 โอกาส (Opportunities) วิเคราะห์ความต้องการหรือทิศทางการพัฒนา โอกาสในการเปลี่ยนแปลง และแหล่งทรัพยากรใหม่ ๆ ความต้องการใหม่ ๆ อีกทั้งศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

2.2 ภาวะคุกคาม (Threats) ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและกระบวนการพัฒนาที่เป็นปัจจัยขัดขวาง หรือปัญหาอุปสรรคในความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรหรือเป้าหมายงาน อีกทั้งวิเคราะห์ถึงนโยบายและการเปลี่ยนแปลงในระยะเบียดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อันเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร

หากองค์กรมีจุดแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunities) เอื้อต่อการพัฒนามากกว่าจุดอ่อน (Weakness) หรือภาวะคุกคาม (Threats) โอกาสของความสำเร็จและความง่ายในการพัฒนางานก็จะมีมากขึ้นด้วย แต่ถ้ามีจุดอ่อนหรือภาวะคุกคามมากกว่าการพัฒนางานก็ก่อให้เกิดความสำเร็จได้ยาก

การพิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็งช่วยให้เห็นศักยภาพที่แท้จริงขององค์กร และวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคที่มี เมื่อเทียบกับจุดอ่อน “ซึ่งจะทำให้เห็นช่องว่างที่จะแก้ไขหรือภารกิจที่แท้จริง” เมื่อมองไปถึงโอกาสจะช่วยพิจารณาว่ามีโอกาสในการพัฒนามากน้อยแค่ไหนมีเทคโนโลยีอะไรใหม่ ๆ ที่จะใช้มีทรัพยากรใหม่ ๆ หรือความต้องการใหม่ ๆ ของคนในองค์กรผู้เกี่ยวข้องหรือลูกค้า หรือชุมชนอย่างไรบ้างหากมองถึงภาวะคุกคามก็จะช่วยให้พิจารณาเพื่อควบคุมป้องกันปัญหาหรือภาวะคุกคามดังกล่าวที่จะมีต่อองค์กรหรือการพัฒนาได้ สิ่งเหล่านี้คือที่มาที่สำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาซึ่งจะช่วยให้มีการนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมาประกอบใช้และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อสร้างพันธกิจ และสร้างกลยุทธ์ที่แท้จริงนำไปสู่การปฏิบัติได้

### ผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา

1. ตำบลห้วยแอ่ง มีพื้นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพด้านการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนโดยเฉพาะการทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกไม้ผล ไม้ประดับ และพืชอายุสั้น และมีลำห้วยไหลผ่าน คือ ห้วยแอ่ง และห้วยใจดำ และยังมีหนองบึงอีกหลายแห่ง ตำบลห้วยแอ่งได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรโดยการพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติให้สามารถใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น ให้เป็นไปตามแผนพัฒนากลุ่มน้ำของอำเภอ ในการดำเนินการจัดหาแหล่งน้ำสำรองสำหรับพื้นที่แห้งแล้ง สภาพดินแข็งและขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง โดยการขุดลอกแหล่งน้ำ ลำห้วย เป็นต้น

2. การพัฒนาองค์กรประชาชน ตำบลห้วยแอ่ง ได้ร่วมกันกับอำเภอและส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดตั้งองค์กรประชาชนขึ้นในหมู่บ้านและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของราษฎรและสนับสนุนบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในหมู่บ้าน

3. การพัฒนาป่าไม้และดิน เนื่องจากสภาพดินบางส่วนในเขตตำบลห้วยแอ่งเป็นดินเค็ม ไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก สาเหตุเกิดจากการทำลายป่าไม้ ซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญทั้งจากความไม่รู้ประโยชน์ของป่าไม่ว่า นอกจากจะช่วยคลุมดิน ลดการชะล้างสารอินทรีย์และอินทรีย์ได้ดีแล้วยังช่วยเป็นเครื่องกีดขวางทางน้ำไม่ให้น้ำกัดเซาะตะกอนโคลนทับถมแหล่งน้ำให้ต้นเงินทั้งยังเป็นต้นน้ำลำธารแก่ลำห้วยบางสายด้วย ดังนั้น จึงส่งเสริมการปลูกป่าโดยการจัดหาพันธุ์ไม้ไปปลูกและแนะนำการบำรุงรักษาให้ประชาชนทั่วไป

4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คือ การพัฒนาและก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ได้แก่ การก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ก่อสร้างสะพาน ขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาที่ดินทำกิน การประปาหมู่บ้านและอื่น ๆ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล

ได้ดำเนินการตามงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง และขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่นๆ และประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย

5. การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยและปัญหาเสพติด ทางตำบลได้ตระหนักถึงการแก้ปัญหาเรื่องนี้อย่างมากได้ประสานงานกับอำเภอในการรณรงค์ เรื่องความสงบเรียบร้อย ให้ตระหนักถึงผลดีของการตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

6. ด้านการท่องเที่ยว ตำบลห้วยแอ่งมีไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่โดดเด่น สถานที่สำคัญที่จัดงานประเพณีบุญบั้งไฟ ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นประจำทุกปี คือ เกาะลอยกุดโต

7. ด้านการพัฒนาคุณภาพของคนตำบลห้วยแอ่ง ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในด้านคุณธรรมและจริยธรรมในกลุ่มราษฎรทุกกลุ่ม โดยเฉพาะระดับเยาวชนในสถานศึกษาและส่งเสริมด้านการศาสนา ส่งเสริมการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาอำเภอซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีตลาดชุมชน และตลาดรองรับสินค้าในชุมชน
- (๓) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปาอุโภค บริโภค ทุกหมู่บ้าน
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) จัดให้มีการพัฒนา สร้างปรับปรุงถนน ทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้านให้มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ทั้งในการสัญจรไปมา และเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๖) จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะทุกหมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- (๗) จัดให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมระบบน้ำ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรแก่เกษตรกร

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมสุขภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับประโยชน์
- (๒) การจัดการศึกษา สนับสนุนให้เด็กและเยาวชน ประชาชนให้มีความรู้ อ่านออกเขียนได้และมีการประสานประชาชน ส่วนราชการในพื้นที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต
- (๓) การส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา ให้ชุมชนมีการเล่นกีฬา วัสดุอุปกรณ์ สนามกีฬาชุมชน
- (๔) การส่งเสริมการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพ
- (๕) ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานภายในชุมชน เพื่อป้องกันและระงับโรคติดต่อ ไข้เลือดออกและการให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านสาธารณสุข

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน ในการเฝ้าระวังเหตุร้าย สาธารณภัยและภัยจากธรรมชาติ และจัดให้มีการตั้งงบประมาณในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ

(๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ให้กับประชาชนที่

ยากจน

(๓) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

#### ๕.๔ ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๒) การจัดให้มีการควบคุมการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนหย่อม สวนสาธารณะ

ชุมชน

(๔) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพพัฒนารายได้ในชุมชน

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) จัดให้มีระบบการกำจัดขยะที่เก็บขยะและที่ทิ้งขยะสาธารณะ

(๔) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้และบำรุงรักษาป่าไม้

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนจัดการศึกษา พื้นฐาน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

(๓) ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดให้มีประเพณี

ท้องถิ่น

(๔) การทำนุบำรุงศาสนา จัดให้มีการสร้างซ่อมแซมศาสนาและกิจกรรมทางศาสนา

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยผ่านการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๔) จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

(๕) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานที่ดีและการ

พัฒนาอื่น ๆ

(๖) มีการพัฒนาการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ ของ อบต.ให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อนำ

เงินมาพัฒนาตำบลต่อไป

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การฟื้นฟูและพัฒนาอาชีพของราษฎร

๓. การพัฒนาสิ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การส่งเสริมการเกษตรและกลุ่มอาชีพ

๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๖. การพัฒนาบ้านเมืองและการบริหาร

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม ส่วนส่งเสริมการเกษตร โดยมีกรอบอัตรากำลัง ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำรวจคล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งต่อไป



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้วได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม และอัตรากำลังใหม่ว่าจะมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>(๑) สำนักปลัด อบต.</b> ๑. งานบริหารงานทั่วไป -นักบริหารงาน อบต. ระดับ ๗ -นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดฯ) ระดับ ๖ -นักบริหารงานทั่วไป ๖ -เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๓-๕/๖ ว (๑) -บุคลากร ๓-๕/๖ว (๑) -เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ (๑) -พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป ๒. งานนโยบายและแผน -เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ ว (๑) ๓. งานกฎหมายและบังคับคดี -นิติกร ๓-๕/๖ ว (๑) ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๒-๔/๕	
<b>๒. กอง/ส่วนการคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>(๒) กองคลัง</b> ๑. งานการเงิน -นักบริหารงานการคลัง ๗ (๑) -นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ ว (๑) ๒. งานบัญชี -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕ (๑) -เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑) -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔ (๑)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กอง/ส่วนโยธา</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง	<b>(๓) กองช่าง</b> ๑. งานก่อสร้าง -นักบริหารงานช่าง ๗ -นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑) -ช่างโยธา ๑-๓ ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร -วิศวกร ๓-๕ -ช่างสำรวจ ๑-๓ -ช่างไฟฟ้า ๑-๓ ๓. งานผังเมือง -	
<b>๔. กอง/ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	<b>(๔) กอง/ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> -นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ ๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๓-๕ ๒. งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย -นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖ว (๑) ๓. งานรักษาความสะอาด -เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๑-๓ ๔. งานควบคุมโรค -	
<b>๕. กอง/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	<b>(๕) กอง/ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม</b> -นักบริหารงานการศึกษา ๖ ๑. งานบริหารการศึกษา -นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว -เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔ ๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)	
<b>๖. กอง/สวัสดิการสังคม</b> ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>(๖) กอง/ส่วนสวัสดิการสังคม</b> -นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖ ๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ -นักสังคมสงเคราะห์ ๓-๕ ๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๒-๔	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๗. กอง/ส่วนส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p><b>๗. กอง/ส่วนส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p>-นักบริหารงานเกษตร ๖</p> <p>๑. งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ</p> <p>-นักวิชาการเกษตร ๓-๕ (๑)</p> <p>๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>-นักวิชาการเกษตร ๓-๕</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งได้ทำการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๕๘-๒๕๖๐) เพื่อวิเคราะห์ภารกิจงาน ปริมาณงาน และอำนาจหน้าที่ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ปริมาณงาน และงบประมาณรายจ่ายประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงได้กำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑. นักบริหารงาน อบต. ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงาน อบต. ๖ (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกร ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๐. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๑๔. ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง</b>								
๑๕.นักบริหารงานการคลัง ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๑๘.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๐.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๑.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
<b>กองช่าง</b>								
๒๒.นักบริหารงานช่าง ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๔.ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
๒๕. นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑							
๒๗. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. คนครัว (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
๓๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖ ว	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ส่วนสวัสดิการสังคม</b>								
๓๓. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓๔. นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๓๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนส่งเสริมการเกษตร</b>								
๓๖. นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	





## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้นำผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง มาคำนวณค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล สำหรับจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้วิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้าง และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
1	น.ส.อรุณญา แคนหนอง	นักบริหารงานอบต. (ปลัด อบต.)	7	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	
2	น.ส.เจนจิรา ใจจุลละ	นักบริหารงานอบต.(รองปลัด อบต.)	6	1	1	267,720	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	276,960	286,320	296,280	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>																		
3	นายศุภฤกษ์ ประระทั้ง	นักบริหารงานทั่วไป	6	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	286,320	296,280	306,480	
4	นายเตรียม มูลไชสงค์	บุคลากร	5	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	
5	นางนิศมา คำเข้าเมือง	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	4	1	1	181,680	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	
6	นายจักรา ไชยโคตร	จนท.บริหารงานทั่วไป	3	1	1	186,480	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,680	193,680	201,120	208,800	
7	นายอนุวัฒน์ พันธุ์แสง	นิติกร	3	1	1	186,480	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,680	193,680	201,120	208,800	
8	จำลิบเอกบุญส่ง แสนมี	จพง.ป้องกัน	3	1	1	208,800	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,640	216,840	225,120	233,760	
9	นางกาญจนา ประโกสันตัง	เจ้าพนักงานธุรการ	4	1	1	174,840	1	1	1				6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
10	นางสุพรรณษา พลลาภ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	123,360	1	1	1				5,760	5,040	5,400	129,120	134,160	139,560	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
11	นายสมพงษ์ หาโกสีย์	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจการ)	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
12	นายฤทธิชัย คำทาสี	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
13	ว่าง	ยาม (ทั่วไป)	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
14	ว่าง	ภารโรง (ทั่วไป)	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	<b>กองคลัง</b>																		
15	นางธัญญา ชินวรรณ	นักบริหารงานการคลัง	7	1	1	308,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	318,960	330,120	341,640	
16	น.ส.ประภาพร ทารพรม	นักวิชาการคลัง	5	1	1	206,400	1	1	1	-	-	-	8,280	8,400	8,520	214,680	223,080	231,600	
17	ว่าง	จพง.การเงินและบัญชี	2-4/5	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	198,960	7,080	6,960	198,960	206,040	213,000	ว่างเดิม
18	นางศิริวิดี ไชยศิริรินทร์	จพง.จัดเก็บรายได้	4	1	1	171,720	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	
19	น.ส.วาสนา พิกุลศรี	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	113,280	1	1	1	-	-	-	4,320	4,560	4,680	117,600	122,160	126,840	



ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560		
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
20	นางกนกพร สมอุดร	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	1	1	136,800	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,760	142,320	147,960	153,720		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
21	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160		
	<b>กองช่าง</b>																			
22	สิบเอกประเสริฐ วิริยะ	นักบริหารงานช่าง	7	1	1	313,440	1	1	1	-	-	-	10,160	11,280	11,760	323,600	334,880	346,640		
23	นายประสาน บุญชิต	นายช่างโยธา	4	1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
24	นายนิมพร คงหา	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	1	1	118,800	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,600	128,640	133,800		
	<b>ส่วนการศึกษา</b>																			
25	นางสุภาวดี ฉัตรจรสกุณ	นักวิชาการศึกษา	6	1	1	259,440	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240		
26	นางรพีพรรณ คงหา	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	8,880	8,880	207,720	216,600	225,480		
27	ว่าง	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1-3/4	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	165,780	5,640	5,580	165,780	171,420	177,000	กำหนดใหม่	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
28	นางศศิธร สมอุดร	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	126,840	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440		
29	นางสุรดา หาโกสีย์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080		
30	ว่าง	คนครัว	-	1	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
	<b>ส่วนสาธารณสุข</b>																			
31	นายวัฒนา ศรีคลัง	นักบริหารงานสาธารณสุข	6	1	1	281,640	1	1	1				9,720	10,080	10,440	291,366	301,440	311,880		
32	ว่าง	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	3-5/6ว	1	-	-				-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
	<b>ส่วนสวัสดิการสังคม</b>																			
33	ว่าง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	6	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	278,820	10,740	10,560	278,820	289,560	300,120	ว่างเดิม	
34	นายฤทธิรงค์ สุจันทร์	นักพัฒนาชุมชน	5	1	1	227,400	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	8,880	235,920	244,800	253,680		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
35	นายศุภฤกษ์ คำสุโพธิ์	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	183,240	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	190,680	198,480	206,520		

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในชวาระ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560		
	ส่วนส่งเสริมการเกษตร																			
36	น.ส.พรพรรณ คำทอน	นักวิชาการเกษตร	3	1	1	180,720	1	1	1	-	-	-	5,760	7,200	7,440	186,480	193,680	201,120		
(4)	รวม		-	36	28	5,119,560	35	35	35	+6	-	-	942,200	221,220	226,620	6,277,766	6,498,980	6,743,600		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %															1,255,553	1,299,796	1,348,720		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															7,533,319	7,798,776	8,092,320		
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															36.70	36.18	35.75		

หมายเหตุ      งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2558      เป็นเงิน      20,526,000 บาท  
                          งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2559      เป็นเงิน      21,552,300 บาท  
                          งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560      เป็นเงิน      22,629,915 บาท

ตรวจถูกต้อง

(นายเตรียม มุลโธสงค์)  
 บุคลากร

ตรวจถูกต้อง

(นางธัญญา ชินวรรณ)  
 ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจถูกต้อง

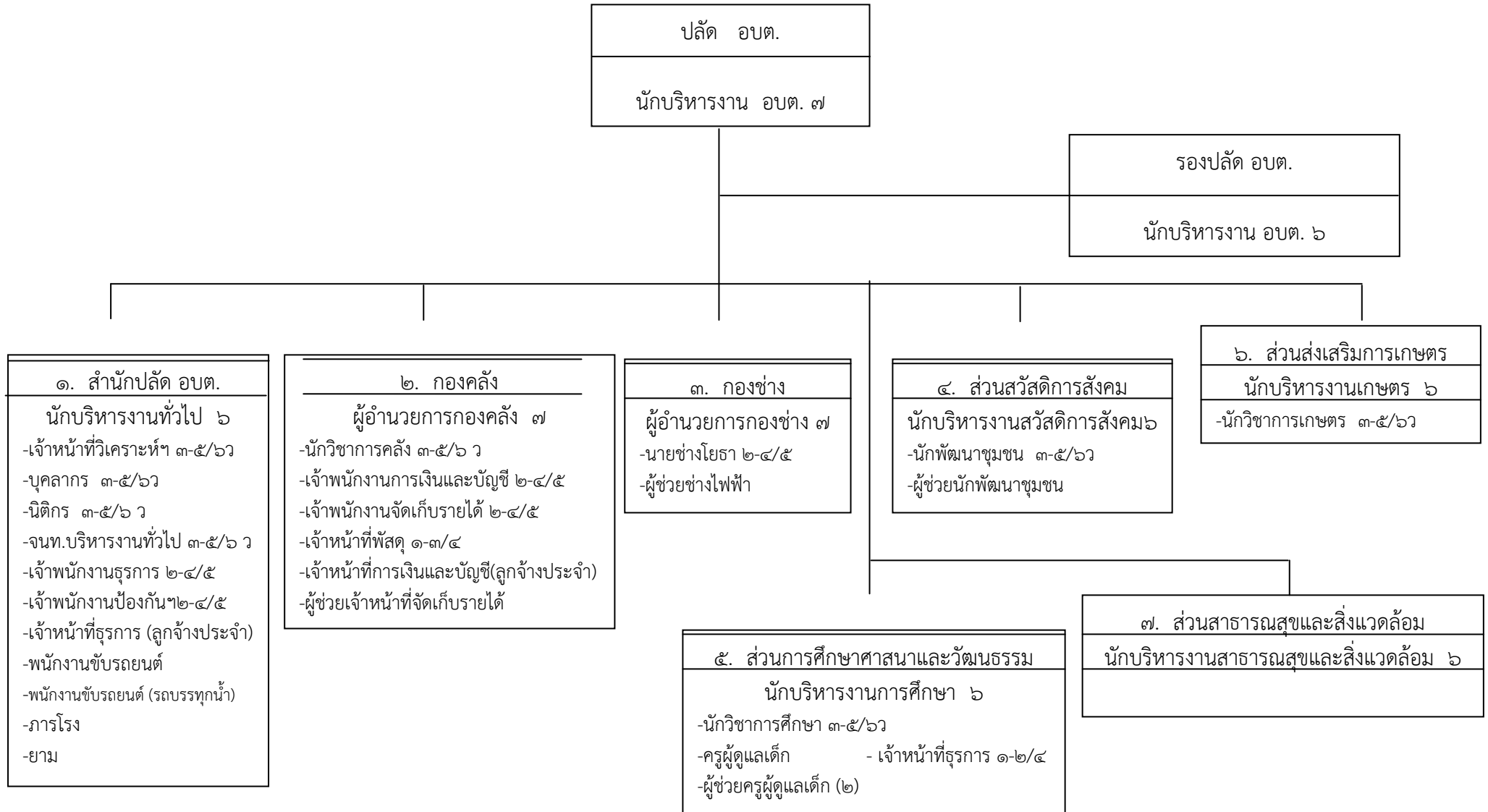
(นางสาวรัฐญา แคนหนอง)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

ตรวจถูกต้อง

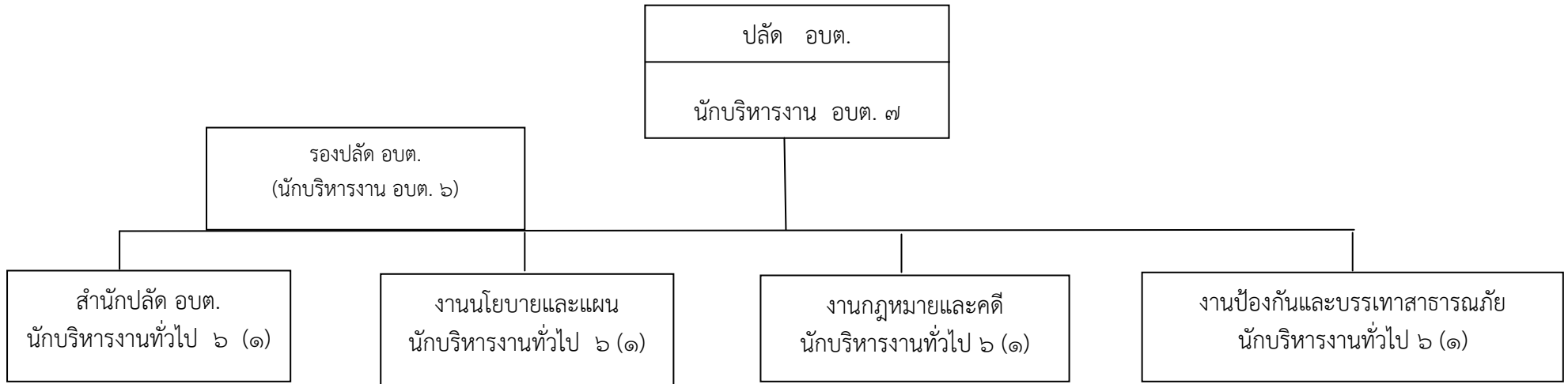
(นายสมบุรณ์ คำสอนทา)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



๒๕  
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



- บุคลากร ๓-๕/๖ว
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ ว
- เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕
- เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)
- พนักงานขับรถยนต์
- ภารโรง
- พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)

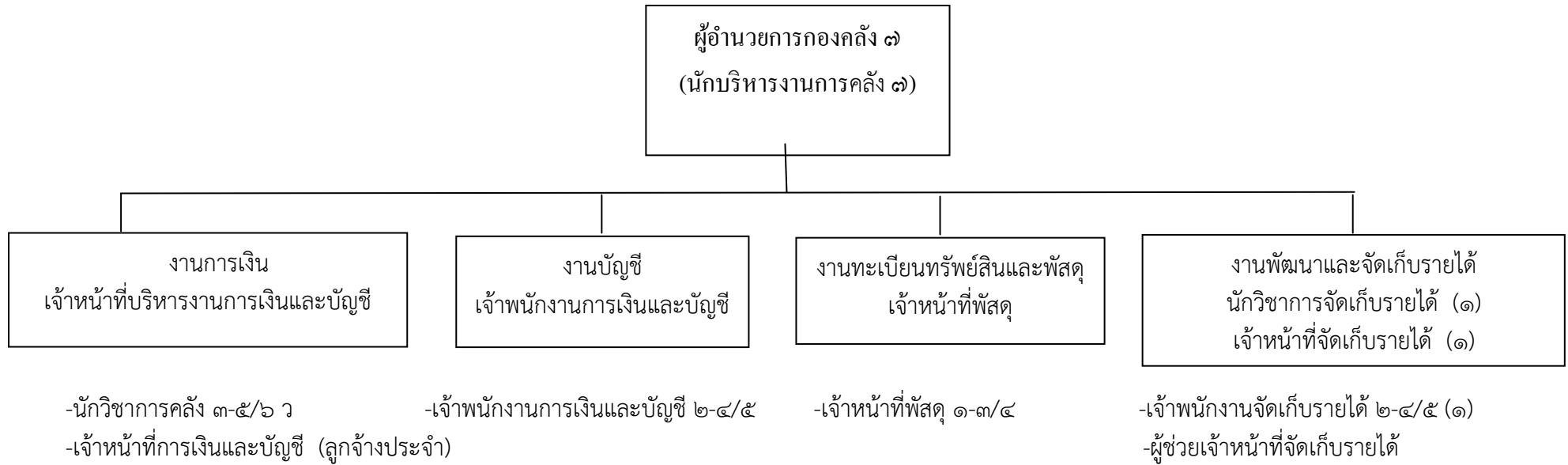
-เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว

-นิติกร ๓-๕/๖ว

- เจ้าหน้าที่ป้องกันฯ ๑-๓/๔
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๒-๔/๕
- ยาม
- พนักงานขับรถยนต์

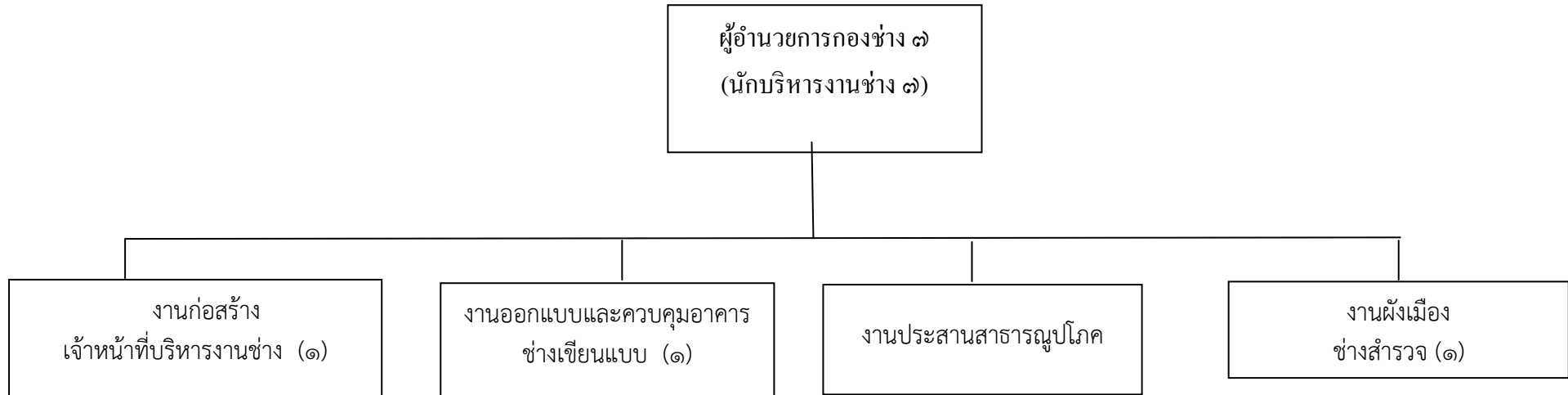
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๒	-	๑	๒	๒	-	-	๘	๑	๑	๓

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๔	๑	๑	-

## โครงสร้างกองช่าง

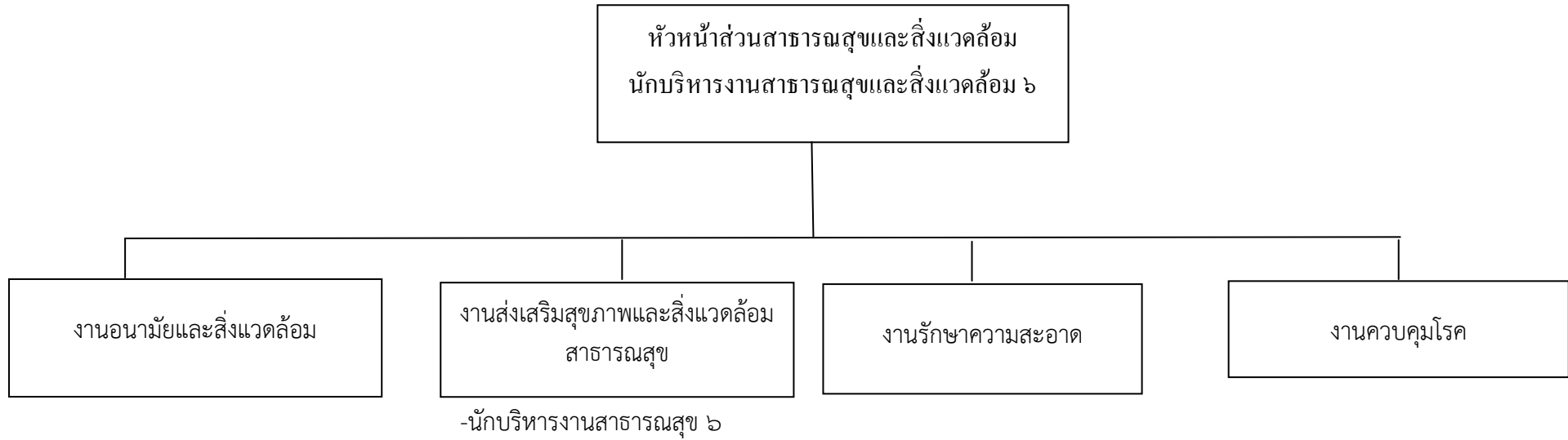


-นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)

-ผู้ช่วยช่าง (ช่างไฟฟ้า)

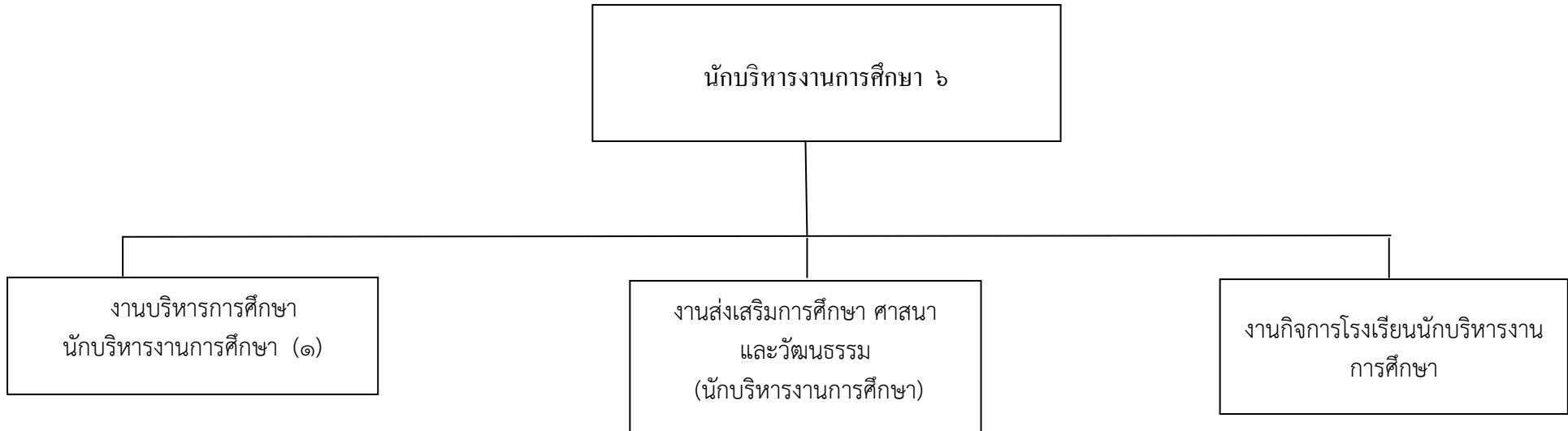
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	-

## โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-		-	-	-	-	๑	-	-	-

## โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

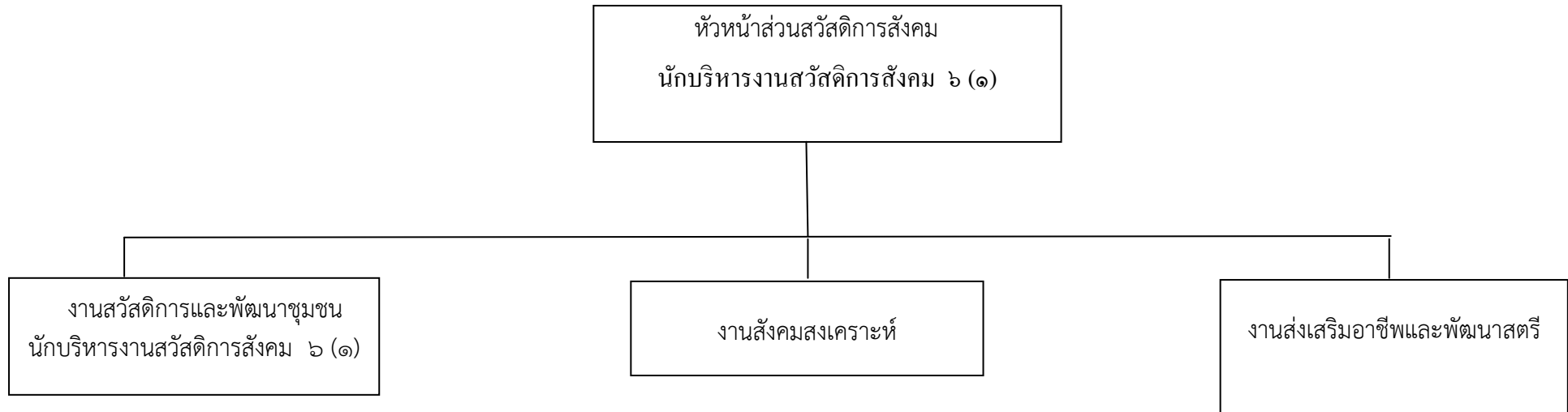


- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว
- ครูผู้ดูแลเด็ก
- เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	



### โครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคม

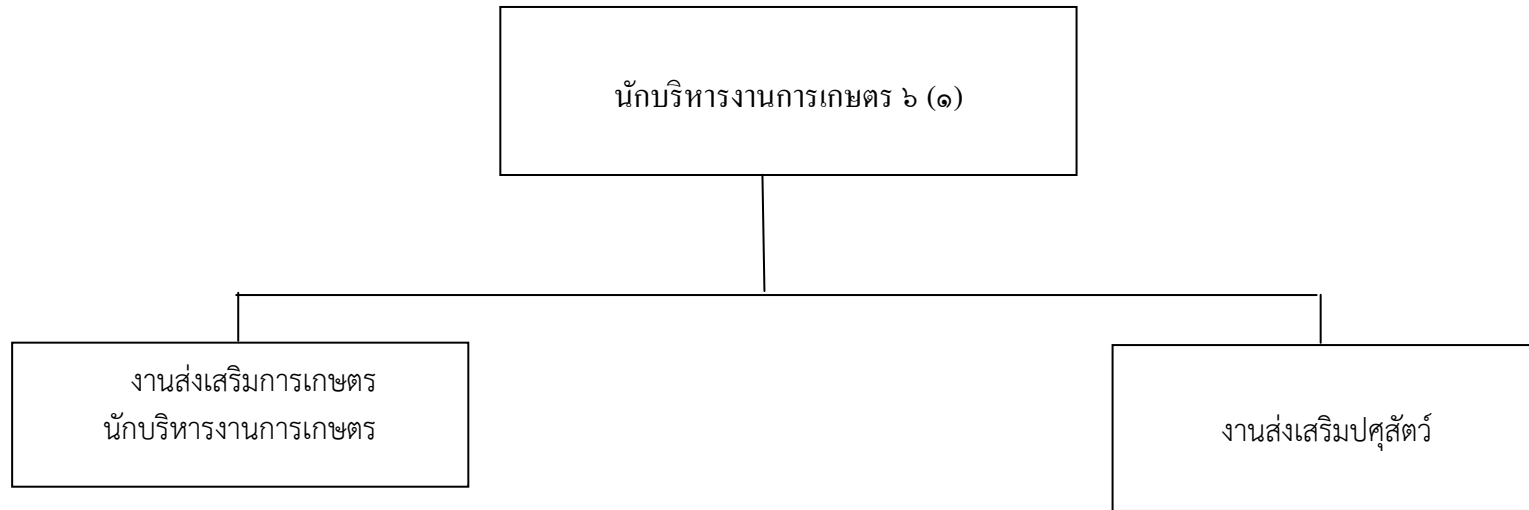


-นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว (๑)

-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-

## โครงสร้างส่วนส่งเสริมการเกษตร



-นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว (๑)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางสาวอริญญา แคนหนอง	รัฐศาสตร์	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต.	๗	๓๐๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๑,๔๘๐
๒	นางสาวเจนจิรา ใจจุลละ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	๖	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต.	๖	๒๒๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๖๗,๗๒๐
๓	นายศุภฤกษ์ ประระทั้ง	รัฐประศาสนศาสตร์	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๒๓๔,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๗๖,๙๖๐
๔	นายเตรียม มูลโสงค์	รัฐศาสตร์	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๕	นางนิศมา คำเข้าเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์	๔	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์	๔	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๖	นายจักรา ไชยโคตร	ป.ตรี (การจัดการ)	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	จนท.บริหารงานทั่วไป	๓	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	จนท.บริหารงานทั่วไป	๓	๑๘๖,๔๖๐	-	-	๑๘๖,๔๖๐
๗	นายอนุวัฒน์ พันธุ์แสง	นิติศาสตร์	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๓	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๓	๑๘๖,๔๖๐	-	-	๑๘๖,๔๖๐
๘	จำลิบเอกบุญส่ง แสนมี	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	๓	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	๓	๒๐๘,๘๐๐	-	-	๒๐๘,๘๐๐
๙	นางกาญจนา ประโกสันตั้ง	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	จพง.ธุรการ	๔	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	จพง.ธุรการ	๔	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๐	นางสุพรรณษา พลลาภ	ปวส.	-	จนท.ธุรการ	-	-	จนท.ธุรการ	-	๑๒๓,๓๖๐	-	-	๑๒๓,๓๖๐
พนักงานจ้าง												
๑๑	นายสมพงษ์ ทาโกสิย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นายกฤษณณู คำทาสี	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	ว่าง	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองคลัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๕	นางธัญญา ชินวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	๗	๒๖๖,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๖	นางสาวประภาพร ทารพรม	บัญชีบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	๕	๒๐๖,๔๐๐	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๑๗	นางศิริวิติ ไชยศิรินทร์	ปวส.	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	๔	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	๔	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๘	ว่าง	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	จพง.การเงินฯ	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	จพง.การเงินฯ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐
๑๙	นางสาววาสนา พิภูลศรี	ป.ตรี (การจัดการ)	๐๔-๐๓๐๒-๐๐๑	จนท.พัสดุ	๔	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.พัสดุ	๔	๑๑๓,๒๘๐	-	-	๑๑๓,๒๘๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๒๐	นางกนกพร สมอุดร	ป.ตรี (บัญชี)	-	จนท.การเงิน	-	-	จนท.การเงิน	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๑	ว่าง	-	-	ผช.จนท.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.จนท.จัดเก็บ รายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

**กองช่าง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒๒	สิบเอกประเสริฐ วิริยะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๗	๒๗๑,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๓,๔๔๐
๒๓	นายประสาน บุญชิต	ปวส.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	๔	๐๕-๐๕๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๔	นายณัฒพร คงหา	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๑๘,๘๐๐	-	-	๑๑๘,๘๐๐



### ส่วนสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๓๓	ว่าง	-	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	๖	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	๖	๒๗๘,๘๒๐	-	-	๒๗๘,๘๒๐
๓๔	นายฤทธิรงค์ สุจันทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๒๒๗,๔๐๐	-	-	๒๒๗,๔๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๓๕	นายศุภฤกษ์ คำสุโพธิ์	นิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๓,๒๔๐	-	-	๑๘๓,๒๔๐

### ส่วนส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๓๖	นางสาวพรพรรณ คำทอง	เกษตรศาสตร์	๑๔-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓	๑๔-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนทักษะและประสิทธิภาพ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติราชการ ตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จว.มค.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ “การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล”

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลห้วยแอ่ง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคโดยคำนึงการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยยึดแผนปฏิบัติการสร้างราชการไทย สะอาด และหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล คือ

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การออกกฎ ข้อบังคับตำบลให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับเหล่านั้น

๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยพนักงานส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย

๓. หลักความโปร่งใส ปรับปรุงหลักการทำงานให้มีความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

๔. หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (ประชาคม)

๕. หลักความรับผิดชอบ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร

๖. หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และประเทศชาติต่อไป

# ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

\*\*\*\*\*

โดยเป็นการสมควรปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

อาศัยอำนาจตามข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ประกาศข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๒๒๖ - ๒๒๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในคราวประชุมครั้งที่ /๒๕๕๗ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๕๗ จึงกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

ข้อ ๑. ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ประกอบด้วย ๗ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. ส่วนสวัสดิการสังคม
๕. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร
๗. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๒ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของการบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (ก) งานบริหารทั่วไป
- (ข) งานนโยบายและแผน
- (ค) งานกฎหมายและคดี
- (ง) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ข้อ ๓ กองคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารเกี่ยวกับการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญรับเงิน ใบฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการทำงานงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมรายรับ – รายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ส่วนกองคลัง จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (ก) งานการเงิน
- (ข) งานบัญชี
- (ค) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (ง) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**ข้อ ๔ กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การเก็บและตรวจสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ แผนการควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (ก) งานก่อสร้าง
- (ข) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (ค) งานผังเมือง

**ข้อ ๕ ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (ก) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (ข) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (ค) งานรักษาความสะอาด
- (ง) งานควบคุมโรค

**ข้อ ๖ ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาประถมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่กิจกรรมศาสนา ส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ การกิจกรรมเด็กและเยาวชนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (ก) งานบริหารการศึกษา
- (ข) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ข้อ ๗ ส่วนสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการสังคมเด็กและเยาวชน และผู้สูงอายุ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมสตรี การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนสวัสดิการสังคม จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

(ก) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

(ข) งานสังคมสงเคราะห์

(ค) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

**ข้อ ๘ ส่วนส่งเสริมการเกษตร** ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนาและการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มผลผลิต และรายได้ให้แก่เกษตรกร

ส่วนส่งเสริมการเกษตร จัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

(ก) งานส่งเสริมการเกษตร

(ข) งานส่งเสริมปศุสัตว์

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายสมบูรณ์ คำสอนทา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง  
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้มีมติเห็นชอบ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายสมบุรณ์ คำสอนทา)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

ที่ มค ๘๐๕๐๑/-

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ส่งเอกสารการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพิ่มเติม

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

### ๑. เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) โดยคณะกรรมการปรับปรุงแผนเห็นชอบให้ ปรับปรุง ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ๗ เป็น ผู้อำนวยการ กงช่าง ๗ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๕

### ๒. ข้อเท็จจริง

ข้าฯได้นำส่งหนังสือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กับฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ตรวจสอบเอกสาร พบว่า เอกสารยังไม่ครบสมบูรณ์ จึงให้ ข้าฯ ได้จัดทำเอกสารเพิ่มเติม คือ การประกาศปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๗ เป็นผู้อำนวยการ กงระดับ ๗ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม และให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ปรับปรุงแล้วเป็นรูปเล่ม ส่งให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ภายในวันศุกร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เพื่อจะได้จัดทำระเบียบวาระการประชุม ของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามต่อไป

### ๓. ข้อเสนอแนะ

เห็นควรจัดทำเอกสารเพิ่มเติม แล้วส่งให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายเตรียม มูลโธสงค์)

บุคลากร

ความเห็น

.....  
.....

คำสั่ง

.....  
.....

(นางเจียมจิต กฤตยารรณ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

(นางกิตยาภรณ์ พานทอง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

แผนอัตรากำลังสามปี  
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง  
อำเภอเมืองมหาสารคาม  
จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) โดยเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ซึ่งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งได้มีมติเห็นชอบ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ฉบับปรับปรุงใหม่ ตั้งแต่ บัดนี้ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม ๒๕๕๕

(นางกิตยาภรณ์ พานทอง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

