



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก และประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณา และมีมติให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

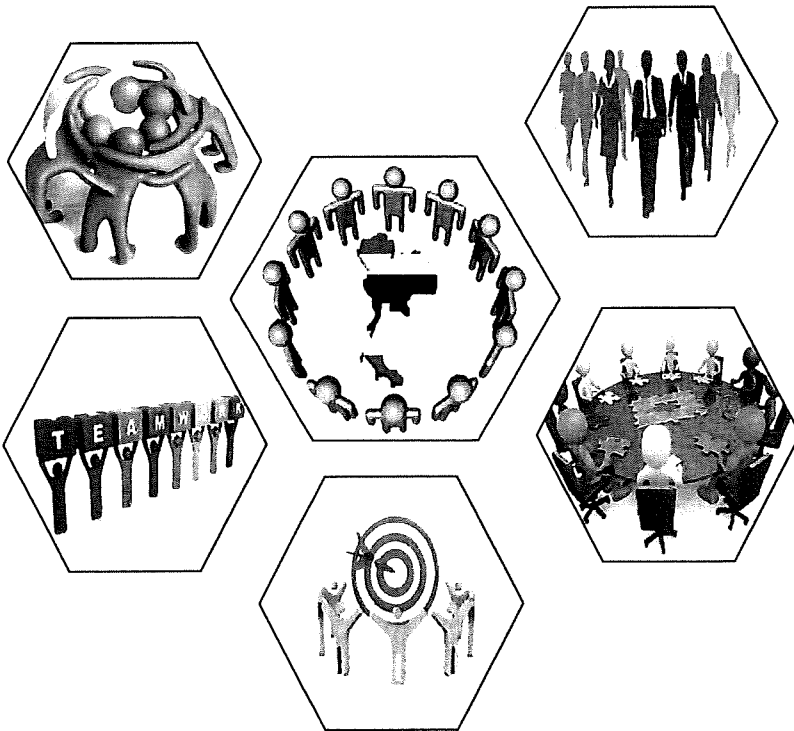


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

อำเภอ บ้านฝื่อ จังหวัด อุตรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐-๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔-๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘-๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล, อบต.)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีโครงสร้างการแบ่งงาน การจ้างพนักงานจ้างและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังของ บุคลากรในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ ซึ่งมี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ เป็น ประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของของ องค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโสภ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและ การดำเนินการ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศกและความต้องการของประชาชนอย่างไรปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีดังนี้

๔.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จากการได้ทำประชาคมหมู่บ้าน และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p><u>วิสัยทัศน์</u></p> <p>“เดินทางสะดวกปลอดภัย น้ำไหล ไฟสว่าง”</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>- ถนนในหมู่บ้านบางสายจะเป็นถนนดินลูกรัง หินคลุก เมื่อฝนตกทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวกอีกทั้งสภาพผิวจราจรค่อนข้างแคบ โดยประมาณ ๓-๔ เมตร ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสัญจร</p> <p>๑.๒ คุณภาพน้ำประปายังไม่เพียงพอประชาชน</p> <p>- น้ำประปาบางหมู่บ้านยังไม่สะอาดและไม่เพียงพอสำหรับผู้บริโภค ขาดแหล่งน้ำใต้ดินหรือแหล่งน้ำใต้ดินมีความเค็มและเป็นสนิม</p> <p>๑.๓ ไฟส่องสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ</p> <p>- บริเวณทางสัญจรหลายแห่งในหมู่บ้านไม่มีไฟส่องสว่างสาธารณะทำให้อาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของราษฎรผู้ใช้เส้นทาง ไม่ว่าจะเป็นการเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนหรือการโจรกรรมอาชญากรรมต่าง ๆ</p>	<p>๑.๑ ทุกหมู่บ้าน</p> <p>- จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน</p> <p>๑.๒ จำนวน ๕ แห่ง</p> <p>- บ้านโนนอุดม หมู่ ๑๑</p> <p>- บ้านธาตุทรายมูล หมู่ ๑๓</p> <p>- บ้านธาตุ หมู่ ๒</p> <p>- บ้านโนนทัน หมู่ ๔</p> <p>- บ้านดงหวาย หมู่ ๑๒</p> <p>๑.๓ บริเวณทางสัญจรภายในหมู่บ้าน จุดเสี่ยงต่างๆภายในชุมชน จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน</p>	<p>๑.๑ หากสามารถดำเนินการก่อสร้างยกระดับถนนขยายผิวจราจรให้สูงพ้นจากน้ำท่วมจะทำให้ไม่ต้องดำเนินการโครงการซ่อมแซมถนน คสล. ถนนลูกรัง หินคลุกให้สิ้นเปลืองงบประมาณหรือซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นอีก</p> <p>๑.๒ ของبودทุนจากหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำและสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลช่วยเหลือในการตรวจสอบคุณภาพและอบต.ดำเนินการติดตั้งถังกรองน้ำสำหรับจุดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการก่อสร้างระบบประปาให้ราษฎรมีน้ำประปาใช้ทุกหมู่บ้าน</p> <p>๑.๓ ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการดูแลให้ความช่วยเหลือ โดยอาจจะของบประมาณจากไฟฟ้า หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนเพื่อความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา</p>

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p><u>วิสัยทัศน์</u></p> <p>“เศรษฐกิจยั่งยืน อยู่ดีกินดี หมดยุคหนี้ มีเงินเก็บ”</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>๒.๑ ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร</p> <p>- ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า หรือราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ทำให้ประชาชนผลิตสินค้าทางการเกษตรแล้วไม่มีที่จำหน่ายหรือราคาต่ำกว่าต้นทุน</p> <p>- ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๓. ปัญหาด้านการศึกษา สาธารณสุข และสังคม</p> <p><u>วิสัยทัศน์</u></p> <p>“ชุมชนมีส่วนร่วม การศึกษาก้าวไกล สุขอนามัยดีถ้วนหน้า รักษาประเพณีไทย สังคมปลอดภัย อยู่ดีมีสุข”</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>๓.๑ หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นทำให้ช่วยเหลือไม่เต็มที่</p> <p>- โรงเรียนในเขตพื้นที่ อบต. ไม่ได้อยู่ในสังกัดของท้องถิ่นทำให้การสนับสนุนช่วยเหลือมีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจากโรงเรียนเป็นส่วนราชการที่มีงบประมาณเป็นของตนเอง</p> <p>๓.๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาการของเด็กหรือการสร้างเสริมจินตนาการ ความเป็นอัจฉริยะในตัวเด็ก</p> <p>- บุคลากรไม่เพียงพอต่อการเสริมทักษะพัฒนาการเด็กในท้องถิ่นทำให้เด็กบางคนไม่มีโอกาสที่จะได้รับสื่อเพื่อเสริมทักษะความรู้ความสามารถในการเรียนรู้</p>	<p>๒.๑ ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบล จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน</p> <p>๓.๑ โรงเรียน ในเขตพื้นที่ตำบลห้วยโศก</p> <p>- มีจำนวน ๘ แห่ง</p> <p>๓.๒ เด็ก/เยาวชนในเขตพื้นที่ตำบล จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน</p>	<p>๒.๑ หาแหล่งตลาดที่มั่นคงและรวมกลุ่มเกษตรกรและการจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อเสริมรายได้ให้กับราษฎรที่ว่างงานทั้ง เกษตรกรและราษฎรที่มีใช้เกษตรกรสนับสนุนงบประมาณและวิทยากรเทคโนโลยี/นวัตกรรมใหม่ ที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ หาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๓.๑ หากมีการถ่ายโอนโรงเรียนในเขตรับผิดชอบซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาสังกัดกระทรวงมหาดไทย ขึ้นตรงกับ อบต. จะดำเนินการตั้งส่วนการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้กับเด็กในชุมชนต่อไป</p> <p>๓.๒ นโยบายหลักจะเน้นที่จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนคือเริ่มจากการพัฒนาที่ตัวเด็กในชุมชนอบต. จะพยายามหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและจัดสื่อการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมเข้าค่ายให้เด็กมีทักษะมีจินตนาการมีการพัฒนาสมองเพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่นต่อไป</p>

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๓.๓ ปัญหาด้านการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่เพียงพอ - ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญกับตนเองในเรื่องของสุขภาพอนามัย เช่นโรคเบาหวาน ความดัน โรคเรื้อรัง - ขาดงบประมาณ <p>๓.๔ ปัญหาสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่เพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ด้อยโอกาส ได้รับความช่วยเหลือบางส่วนแต่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต - ขาดอุปกรณ์ช่วยเหลือผู้พิการ <p>๓.๕ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากท้องถิ่นมีงบประมาณค่อนข้างจำกัดในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาในด้านการส่งเสริม วัฒนธรรม ประเพณีและการท่องเที่ยวไม่ดีพอ <p>๓.๖ การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>๓.๓ ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบล จำนวน ๑๑,๓๒๔ คน</p> <p>๓.๔ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และด้อยโอกาสทางสังคมอื่นๆ ในเขตตำบล</p> <p>๓.๕ ผู้นำชุมชน ราษฎรในหมู่บ้าน</p> <p>๓.๖ ประเพณี วัฒนธรรมที่สำคัญ เช่น บุญบั้งไฟ เป็นต้น</p>	<p>๓.๓ ราษฎรทุกหมู่บ้านมีสุขภาพอนามัยที่ดี ปราศจากโรคภัยที่สามารถป้องกันได้โดยการให้ความรู้ฝึกอบรม เพิ่มประสิทธิภาพการสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน เพื่อแนะนำการดูแลสุขภาพพื้นฐาน การป้องกันโรคติดต่อ ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ฯลฯ</p> <p>๓.๔ หากได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นประชาชนในตำบลได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้นหรือประสานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้ความสงเคราะห์</p> <p>๓.๕ จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อขจัดความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานภายในชุมชน</p> <p>๓.๖ ท้องถิ่นจะประสานหน่วยงานที่มีงบประมาณที่จะให้ความช่วยเหลือสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีให้เป็นที่รู้จัก จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>วิสัยทัศน์</u></p> <p>“ทรัพยากรธรรมชาติ มีความมั่นคงยั่งยืน”</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>๔.๑ ไม่มีสถานที่กำจัดขยะและการจัดเก็บขยะไม่เพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากหลายหมู่บ้านไม่มีเตาเผาขยะหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน - ไม่มีที่ทิ้งขยะภายในตำบล - ขาดการส่งเสริมการคัดแยกขยะเพื่อลดต้นทุนการทิ้งขยะ <p>๔.๒ ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ราษฎรยังไม่ตระหนักถึงอันตรายจากการใช้สารเคมีที่มากเกินไป ในการทำการเกษตร <p>๔.๓ มีการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อทำการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากราษฎรมีการทำไร่มากขึ้นทำให้ป่าลดลง และเกิดภัยธรรมชาติเพิ่มขึ้น <p>๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ</p> <p><u>วิสัยทัศน์</u></p> <p>“น้ำใสไหลริน ดื่มน้ำปลอดภัย การเกษตรก้าวไกล ปลอดภัยจากสารพิษ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>๕.๑ แหล่งน้ำตื้นเขิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำบางแห่งในหมู่บ้านตื้นเขิน ทำให้ไม่สามารถกักเก็บปริมาณน้ำที่จะใช้เพื่อการอุปโภคหรือเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ 	<p>๔.๑ จำนวนหมู่บ้าน ๑๗ หมู่</p> <p>๔.๒ จำนวนหมู่บ้าน ๑๗ หมู่</p> <p>๔.๓ จำนวนหมู่บ้าน ๑๗ หมู่</p> <p>๕.๑ แหล่งน้ำพื้นที่ทำการเกษตรจำนวน ๑๗ หมู่บ้าน</p>	<p>๔.๑ อบต. จัดหาที่รองรับขยะและให้บริการจัดเก็บขยะ รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>๔.๒ รณรงค์/ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ เพื่อฟื้นฟูความเสื่อมสภาพของดิน อบรบให้ความรู้ถึงอันตรายของการใช้สารเคมีและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ รณรงค์/ส่งเสริมให้มีการปลูกป่า/ปลูกต้นไม้</p> <p>๕.๑ ดำเนินการขุดลอกให้ปริมาณน้ำเพียงพอกับความต้องการและปรับปรุงกลุ่มน้ำ ลำห้วยให้สะอาดทุกสายในเขต อบต.</p>

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๖. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามแนวนโยบายของรัฐวิสัยทัศน์</p> <p>“ประชาชนมีส่วนร่วมทุกกระบวนการบริหารงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคน สร้างงาน สร้างอาชีพยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น”</p> <p><u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>๖.๑ ระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>- เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร สมาชิก อบต. ประชาชน ขาดความรู้ด้านกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๖.๒ ประชาชนขาดความตระหนัก บทบาทหน้าที่ สิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง</p> <p>- ประชาชนในพื้นที่ตำบลหายโศก ยังขาดความรู้ ตระหนักบทบาทและหน้าที่ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง</p>	<p>๖.๑ พนักงานส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร อบต. สมาชิก อบต. ประชาชนและ คณะกรรมการชุมชนต่าง ๆ</p> <p>๖.๒ ประชาชนในพื้นที่ตำบลหายโศก</p>	<p>๖.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานการให้บริการที่เป็นสาธารณะแก่ประชาชน จึงเร่ง สนับสนุนจัดให้มีหรือส่งบุคลากรฝ่ายต่างๆ เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่งานราชการ รวมถึงการจัดให้มีหรือส่งเสริมให้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ส่วนราชการ ฯลฯ ที่เป็นต้นแบบให้นำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลหายโศก ให้รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชน เกิดความตระหนัก ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในสังคมส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๖พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑) มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด</p> <p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑) อบต.ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑) เส้นทางคมนาคมชำรุด/ไม่สะดวกในการสัญจร</p> <p>๒) กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ/ไฟตก</p> <p>๓) ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง</p> <p>๔) ขาดงบประมาณพัฒนา</p> <p>๕) ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา</p> <p>๖) มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้งได้</p> <p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>๑) มีพื้นที่กว้างทำให้ล่าช้าต่อการพัฒนาและสภาพภูมิอากาศมีความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อนการเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ</p> <p>๒) งบประมาณมีอย่างจำกัดในการนำไปพัฒนา</p> <p>๓) กฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาท้องถิ่น</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑) มีเครื่องมือประกอบอาชีพ</p> <p>๒) สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย</p> <p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑) มีพื้นที่มากในการทำการเกษตร</p> <p>๒) มีแหล่งเงินทุนในชุมชน</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑) มีการร่วมกลุ่มอาชีพแต่ไม่ยั่งยืน</p> <p>๒) นำเงินทุนไปใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์</p> <p>๓) ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร</p> <p>๔) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๕) ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า</p> <p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>๑) กลุ่มอาชีพ ประชาชน ไม่ให้ความร่วมมือในการส่งเสริม/ให้ความรู้ ในอาชีพต่างๆ</p> <p>๒) ไม่มีความสามัคคีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และไม่นำเงินทุนไปใช้ตามวัตถุประสงค์</p> <p>๓) ขาดแหล่งน้ำในภาคการเกษตร</p> <p>๔) ประชาชนขาดวินัยการใช้จ่ายเงินต่อตนเองและในครัวเรือน</p> <p>๕) ต้นทุนในการผลิตผลทางการเกษตรเพิ่มขึ้น</p>
ด้านการศึกษา สาธารณสุข และสังคม	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑) มีสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา</p> <p>๒) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง</p> <p>๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๔) มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.ที่เข้มแข็ง</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑)งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๒)ขาดบุคลากรทางการศึกษาและสาธารณสุข</p> <p>๓)การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน</p> <p>๔)ขาดแกนนำหรือจิตอาสาพัฒนาตำบล</p> <p>๕)ความไม่เข้าใจถึงระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโคก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑)พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด</p> <p>๒)พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา</p> <p>๓)รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นและให้อำนาจหน้าที่ ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน กว้างขวางมากขึ้น</p> <p>๔)นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>๕)มีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๖)ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล</p> <p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑) สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น</p> <p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑) รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสีเขียว</p> <p>๒) จัดหารถบรรทุกขยะเพิ่ม</p>	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>๑) กฎหมายของท้องถิ่นไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒) สื่อต่างๆและการรับสื่อ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น</p> <p>ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน</p> <p>๓) เด็ก เยาวชน ประชาชน ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่ออย่างถูกวิธีและเหมาะสม</p> <p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าฟุ่มเฟือย - ป่าไม้ถูกทำลาย การจุดเผาอ้อย - ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง - ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ และทิ้งขยะในที่สาธารณะ - ใช้สารเคมีปริมาณมาก <p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>๑)ประชาชนไม่ตระหนักถึงผลเสียจากการใช้สารเคมีปริมาณมาก</p> <p>๒)การบริหารจัดการขยะไม่เพียงพอเนื่องจากพื้นที่ในการจัดเก็บขยะกว้างทำให้ดูแลไม่ทั่วถึงและรถบรรทุกขยะไม่เพียงพอ</p> <p>๓)สภาพอากาศแห้งแล้ง</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโคก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านการบริหารจัดการน้ำ	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑) มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่พัฒนาแล้วหลายแหล่ง</p> <p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑) ชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการบริโภค รวมทั้งเพื่อการเกษตรกรรมได้</p> <p>๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนรวมทั้งคนในชุมชนให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งน้ำ</p> <p>๓) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑) ในช่วงฤดูแล้งประสบกับปัญหาการขาดแคลนน้ำประปาสำหรับอุปโภคบริโภค</p> <p>๒) ดินไม่อุ้มน้ำ</p> <p>๓) น้ำใต้ดินเค็ม/เป็นสนิม</p> <p>๔) ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕) ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึงทั้งตำบล</p> <p>๖) มีปัญหาระบบการระบายน้ำเสียส่งกลิ่นเหม็น เนื่องจากขยะและสิ่งปฏิกูลอุดตัน ทำให้ระบายน้ำไม่ทันและน้ำท่วมขังเป็นบางแห่ง</p> <p>๗) ลำห้วยต่างๆ และอ่างเก็บน้ำในพื้นที่มีสภาพน้ำตื้นเขินเนื่องจากการทับถมของตะกอนและไม่ได้ทำการขุดลอก</p> <p>๘) สารเคมีไหลสู่แหล่งน้ำจากภาคการเกษตร</p> <p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ</p> <p>๒) บางชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเท่าที่ควร</p> <p>๓) งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการแหล่งน้ำ เช่น งบประมาณในการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ งบประมาณสนับสนุนการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อผลิตน้ำประปา</p> <p>๔) ขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามแผนนโยบายของรัฐ	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑) ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน</p> <p>๒) ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน</p> <p>๓) ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง</p> <p>๔) มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว</p> <p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑) ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</p> <p>๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอในบางตำแหน่งในหน่วยงาน</p> <p>๓) ประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาททางการเมือง</p> <p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>-ระเบียบ กฎหมาย ไม่ชัดเจนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุข
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาด
๘. การจัดให้มีตลาด ทำเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ตำบลหายโศก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชุมชนน่าอยู่ มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข สังคมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๔) รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเน่าเสียของชุมชน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมทุกภาค

ข้อมูลพื้นฐาน

ปัจจุบันตำบลหายโศก มีหมู่บ้านจำนวน ๑๗ หมู่บ้าน จำนวนประชากรประมาณ ๑๑,๓๓๒ คน มีพื้นที่ประมาณ ๑๒๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๐,๐๐๐ ไร่ และจัดตั้งเป็น อบต.หายโศก เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ ห่างจาก ที่ว่าการอำเภอบ้านฝื่อประมาณ ๕ กิโลเมตร เป็น ๑ ใน ๑๓ ตำบลของอำเภอบ้านฝื่อ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย (Goals)

๑. ชุมชนมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยให้มีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

- ๑) ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ร่องระบายน้ำ และท่อระบายน้ำ
- ๒) การขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง ไฟฟ้าสาธารณะแรงต่ำ และการบริการสาธารณะอื่นๆ
- ๓) การก่อสร้างและขยายเขตประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย (Goals)

๑. ประชาชนมีความเข้มแข็งสร้างรายได้ให้กับชุมชนและครอบครัวอย่างยั่งยืน สามารถลดต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตรได้

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒) ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข และสังคม

เป้าหมาย (Goals)

๑. ประชากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขและสังคมแก้ไขปัญหาสังคมชุมชน ยกกระดับคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม

๒. ประชากรได้สืบสานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๓. ประชากรได้รับการให้บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๔. ประชาชนได้มีกิจกรรมกีฬานันทนาการเพื่อการมีส่วนร่วม และแก้ปัญหาสุขภาพจิต

แนวทางการพัฒนา

๑) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๒) การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓) การพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬา นันทนาการ และการแก้ปัญหาสุขภาพจิต

๔) ส่งเสริมสวัสดิการชุมชน การพัฒนาชุมชน และการแก้ปัญหาคาความยากจน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย (Goals)

๑. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค - บริโภค ภายในชุมชนและให้ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะ น้ำเน่าเสีย และการควบคุมมลพิษอื่นๆ

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรน้ำ

เป้าหมาย (Goals)

๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค บริโภค ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค การเกษตร และการประมง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามแนวนโยบายของรัฐบาล

เป้าหมาย (Goals)

๑. มีการบริหารจัดการที่ดี แบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

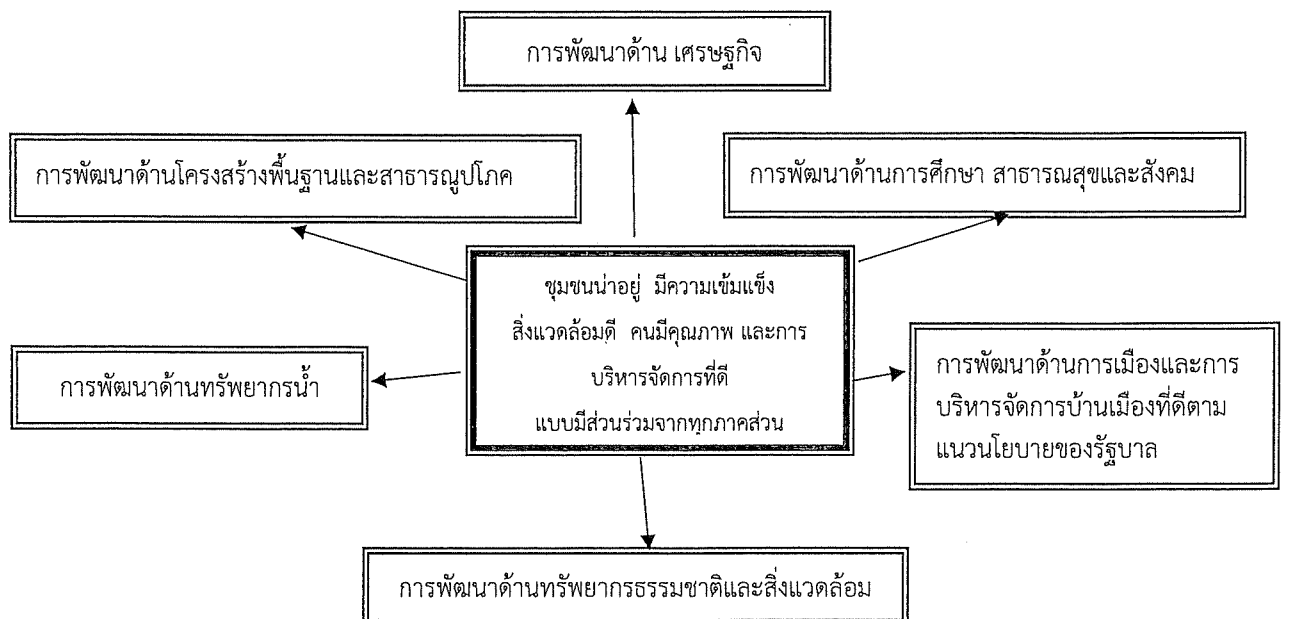
- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา และการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนา จัดระเบียบชุมชน และสังคม
- ๓) ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม และการบรรเทาสาธารณภัย

นโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นมีแนวทางนโยบายในการพัฒนาโดยให้ “ชุมชนมีความสงบสุขน่าอยู่น่าอาศัย ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนและการบริหารจัดการที่ดี ” ดังนี้

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน ตามศักยภาพของ อบต.
- ๒) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน แก้ปัญหาความยากจน และจัดหาตลาดรองรับผลผลิตด้านต่างๆ
- ๓) สร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาภัยแล้งอย่างยั่งยืน
- ๔) สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีประสิทธิภาพ
- ๕) พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านต่างๆของหมู่บ้าน และชุมชน เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อต้องมีประสิทธิภาพ
- ๖) สนับสนุนการมีส่วนร่วมและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร การปกครอง ให้กับประชาชน
- ๗) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป
- ๘) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก โดยเน้นการบริการที่รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน สร้างความประทับใจให้กับผู้มาติดต่อ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล หรือของหน่วยงานรัฐอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการบริหารจัดการน้ำ
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.กองคลัง
๓. กองช่าง
- ๔.กองสวัสดิการสังคม
- ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ) จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรာ ครู จำนวน ๑๐ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากภายในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องรับโอนบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง และกำหนดเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นในอนาคต(ตามประกาศก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่๒)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ พร้อมกำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา (ตามแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณประจำปี๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ	ครู (คน)	พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	พื้นที่รับผิดชอบ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้าน
อบต.หายโศก	๕	๖๔,๘๙๘,๕๐๐	๒๖	-	๑๐	๔๒	๑๒๘.๐๐	๑๗
อบต.โนนทอง	๕	๖๖,๐๒๙,๖๐๐	๒๖	-	๑๐	๔๑	๑๐๔.๓๐	๑๕
อบต.หนองหัวคู	๔	๔๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๕	๓๓	๔๐.๙๖	๑๑

เมื่อเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวนบุคลากรและพื้นที่ที่รับผิดชอบ ปรากฏว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญเท่ากัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีจำนวนพื้นที่รับผิดชอบดูแล และมีจำนวนหมู่บ้านที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง จึงทำให้มีพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลและภารกิจที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง จึงมีการกำหนดบุคลากรมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง และใกล้เคียง

จำนวนปริมาณบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา (ย้อนหลัง๓ปี) แยกตามสายงานที่มีในโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จำนวน ๒๑ สายงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น
๒. นักบริหารงานทั่วไป
๓. นักบริหารงานการคลัง
๔. นักบริหารงานช่าง
๕. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๖. นักทรัพยากรบุคคล
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. นิติกร
๙. นักวิชาการเกษตร
๑๐. นักวิชาการสาธารณสุข
๑๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๒. นักวิชาการศึกษา
๑๓. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๔. นักพัฒนาชุมชน
๑๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๙. นายช่างโยธา
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ
๒๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลายโคก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหลายโคก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจใน สำนักงาน ปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน มีการแบ่งงานต่าง ๆ และกำหนดตำแหน่ง ที่จำเป็น เพื่อการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานหลักสูตรการศึกษา - งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดทำแผนการเรียนการสอน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร - งานส่งเสริมอาชีพทางการประมง - งานส่งเสริมอาชีพทางปศุสัตว์ - งานควบคุม ฝ้าระวัง การระบาดของโรคพืช โรคสัตว์ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางการเกษตร - งานศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะ 	<p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานกู้ภัยงานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานหลักสูตรการศึกษา - งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดทำแผนการเรียนการสอน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร - งานส่งเสริมอาชีพทางการประมง - งานส่งเสริมอาชีพทางปศุสัตว์ - งานควบคุม ฝ้าระวัง การระบาดของโรคพืช โรคสัตว์ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางการเกษตร - งานศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานประเมิน ควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๕ งานตรวจสอบอนุมัติฎีกา และควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานลงทะเบียนคุมฎีกา - งานตรวจสอบความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี - งานตรวจสอบงบประมาณและรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานประเมิน ควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๕ งานตรวจสอบอนุมัติฎีกา และควบคุมงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานลงทะเบียนคุมฎีกา - งานตรวจสอบความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี - งานตรวจสอบงบประมาณและรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงสร้างพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งอาคาร สถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงสร้างพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งอาคาร สถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือนร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอ และปัญหา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวันและทุนการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแล และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนมาสมแก่วัย 	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือนร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอ และปัญหา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวันและทุนการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแล และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนมาสมแก่วัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งมีปรึกษาในด้านต่าง ๆ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้การพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน - ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งมีปรึกษาในด้านต่าง ๆ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้การพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน - ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๔.๕ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำกฎบัตร การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี และแผนการตรวจสอบภายในระยะยาว - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. หายโศก - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำกฎบัตร การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี และแผนการตรวจสอบภายในระยะยาว - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. หายโศก - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง ๐๕								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	*กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๘	๘๓	๘๕	๘๕	+๕	+๒	-	-

หมายเหตุ *การสรรหาดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก สธ.

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ ก.ท. ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - (๓.๑) กรณีที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนมนแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น
 - (๓.๒) กรณีกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(อัตรารเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มขึ้นอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรามากเกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
- (๗) คิดจาก (๕)+(๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาร ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราค่าจ้างพื้นฐาน (๓)			อัตราค่าจ้างรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (บาท/คน/ปี)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๕๖,๐๕๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๐,๒๖๐
๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๕,๖๕๐
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม
๕	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓,๕๐๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑	๒๕๕,๕๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๕,๕๖๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๔๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๕,๕๖๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๕,๕๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๔๒๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๔๒๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๑๔	พนักงานขับรถ	ป.ก.	๑	๑	๒๕๕,๕๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๑๕	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล (คนวุฒิ)		๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓,๕๐๐
๑๖	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน (คนวุฒิ)		๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓,๕๐๐
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คนวุฒิ)		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนวุฒิ)		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คนวุฒิ)		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คนวุฒิ)		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุก (เจ้า กษ)		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุก (เจ้า กษ)		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๒๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๒๔	พนักงานขับรถขยะ (คนวุฒิ)		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๒๕	พนักงานขับรถขยะ (คนวุฒิ)		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๒๖	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๒๗	นักการภารโรง		๑	๑	๒๒๓,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐,๒๖๐
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑	๓๐๕,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๖๐

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะเหลือใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		การกระจายตัวทั้งหมด (ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๓	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานบุคคล)	ค.ม.	๑	๑	๕๕๕,๕๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๕๕,๕๖๐	๕๕๐,๐๐๐	๓๗,๕๖๐
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานบุคคล)	ช.ก.	๑	๑	๕๖๓,๖๖๐	๐	๑	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๕๖๓,๖๖๐	๕๖๓,๖๖๐	๕๕๕,๕๖๐	
๓๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	ป.ก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๒๕,๕๐๐	
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๖๕๐	๑๕๖,๖๕๐	๑๖๖,๖๖๐	
๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	จ.ง.	๑	๑	๒๕๕,๕๕๐	๓๖,๐๐๐	๑	-	-	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๖๖๐	
๓๘	พนักงานอื่น		๑	๑	๒๒๓,๕๐๐	๐	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๒๒๓,๕๐๐	๒๒๓,๕๐๐	๒๒๓,๕๐๐	
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๘๗,๕๐๐	๑๘๗,๕๐๐	๑๘๗,๕๐๐	
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๕๓,๕๖๐	๐	๑	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๕๙,๑๖๐	๑๕๙,๑๖๐	๑๖๖,๖๖๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
๔๒	พนักงานทั่วไป		๓	๓	๓๖๕,๐๐๐	๐	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๑	๑	๕๖๖,๕๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๕๖๖,๕๖๐	๕๖๖,๕๖๐	๕๖๖,๕๖๐	
๔๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	-	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๑๘๕,๕๕๐	๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๙๑,๑๐๐	๑๙๑,๑๐๐	๑๘๖,๖๖๐	
๔๖	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๖,๖๖๐	
๔๗	พนักงานอื่น		๑	๑	๑๕๖,๖๖๐	๐	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๖,๖๖๐	
๔๘	ผู้ช่วยช่างโยธา (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๕๖,๖๖๐	๐	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๖,๖๖๐	
๔๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๕๖,๖๖๐	๐	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๖,๖๖๐	
๕๐	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
๕๑	พนักงานศิลป์ประจำ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๕๒	พนักงานทั่วไป		๒	๒	๒๖๖,๐๐๐	๐	๒	-	-	๐	๐	๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	
๕๓	ผู้อำนวยการนิคม (๑๑)		๑	๑	๕๕๖,๒๘๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๖๓,๕๕๐	๕๖๓,๕๕๐	๕๖๓,๕๕๐	
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๕๖,๖๕๐	๐	๑	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๒๖๖,๖๕๐	๒๖๖,๖๕๐	๒๖๖,๖๕๐	
๕๕	นักส่งเสริมสหกรณ์	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	-	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๒๖๓,๐๐๐	๒๖๓,๐๐๐	๒๖๓,๐๐๐	
๕๗	พนักงานอื่น		๑	๑	๒๓๐,๑๖๐	๐	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๒๓๕,๑๖๐	๒๓๕,๑๖๐	๒๓๕,๑๖๐	
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๒)		๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๕๕,๐๐๐	
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๕๕,๐๐๐	
๖๐	ประธานสภาผู้ช่วยบุคคลอื่น		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	
๖๑	รวม		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	
๖๒	ประธานสภาผู้ช่วยบุคคลอื่น		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	
๖๓	รวม		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	
๖๔	ประธานสภาผู้ช่วยบุคคลอื่น		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	
๖๕	รวม		๑	๑	๑๓๕,๕๕๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๓๕,๕๕๐	

หมายเหตุ

ฐานผลก้านของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่) ที่ประกาศใช้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ สำหรับงบประมาศรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงที่ใช้อยู่ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มิใช่หน่วยงานราชการเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานนันทนาการ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ ให้เป็นการเป็นการดำเนินการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

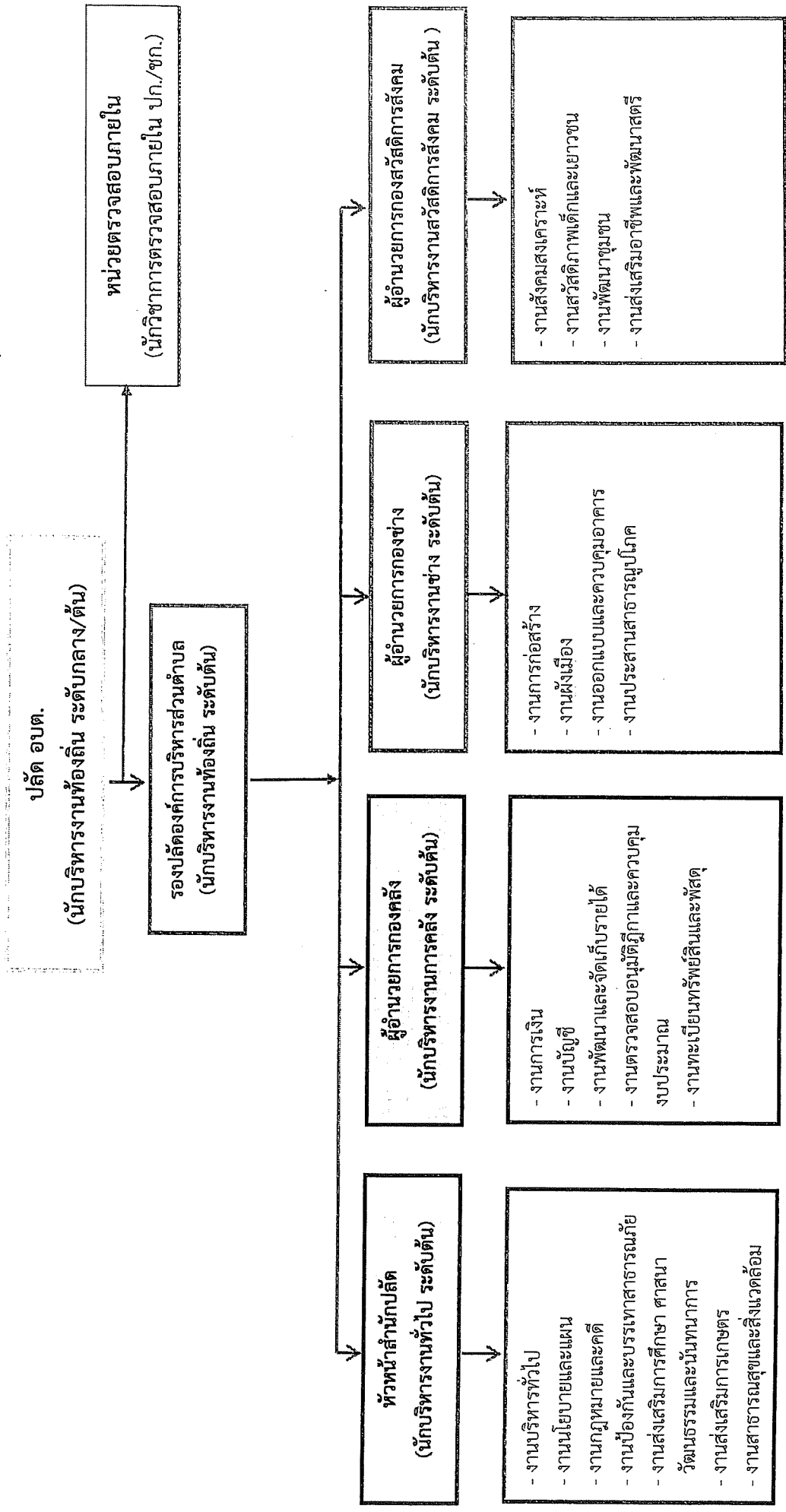
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๔,๘๘๘,๕๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๘,๘๘๘,๕๐๐ บาท = (๖๔,๘๘๘,๕๐๐ x ๕%) + ๖๔,๘๘๘,๕๐๐ = ๖๘,๑๓๓,๕๒๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๘,๑๓๓,๕๒๕ บาท = (๖๘,๑๓๓,๕๒๕ x ๕%) + ๖๘,๑๓๓,๕๒๕ = ๗๑,๕๕๐,๕๕๖
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๑,๕๕๐,๕๕๖ บาท = (๗๑,๕๕๐,๕๕๖ x ๕%) + ๗๑,๕๕๐,๕๕๖ = ๗๕,๑๒๘,๑๒๘

: ข้าราชการไทย ลูกจ้างประจำไทย รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุชื่อลูกจ้างตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ที่อย่างตำแหน่งที่มีแต่ชื่อ) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรจ้างก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ

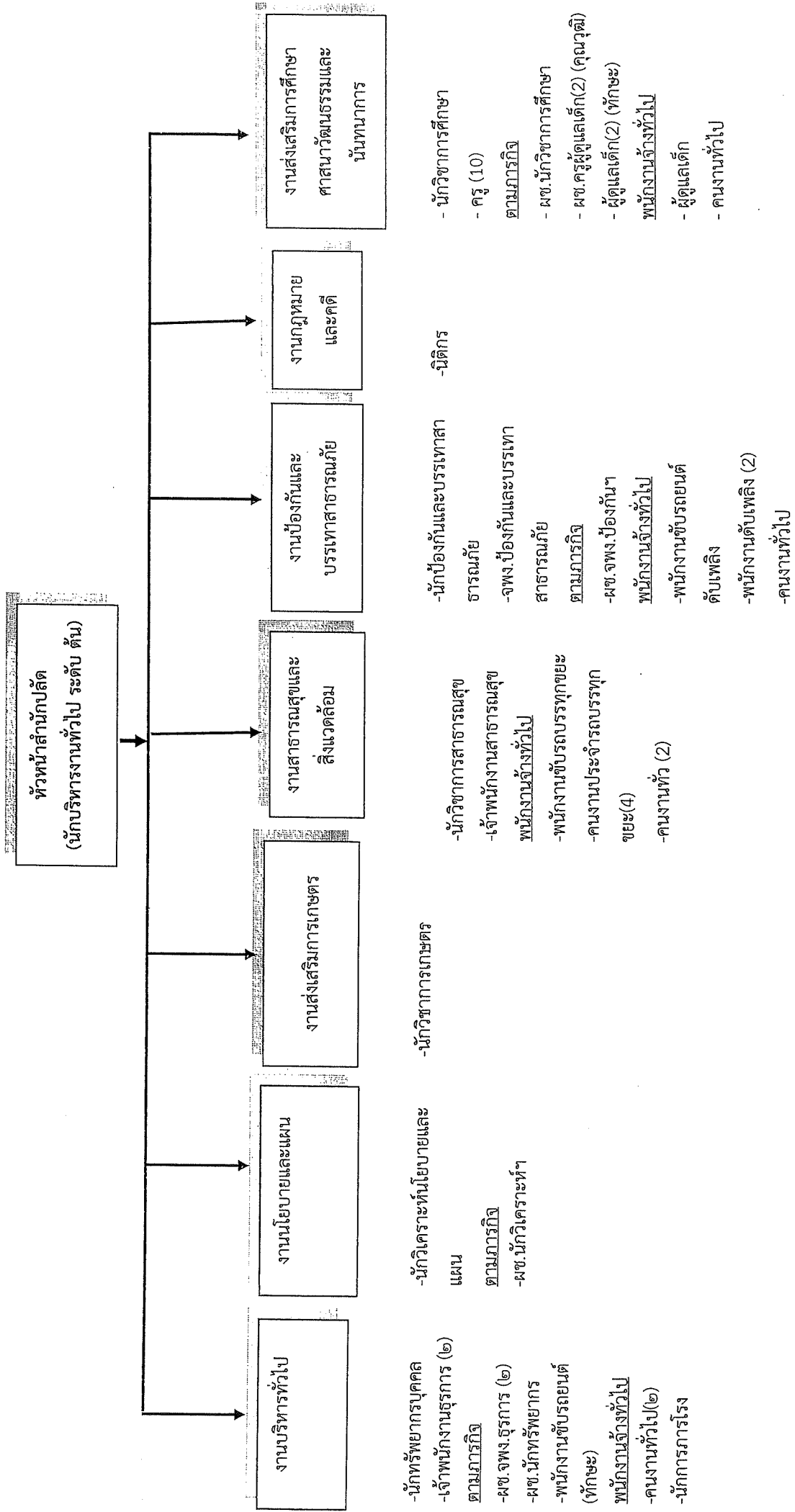
- : ให้นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย
- : ให้นำมาคำนวณเป็นการใช้จ่ายด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กอง หรือส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- : ข้อมูลในข้อเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดสรรค่าตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในข้อเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดสรรค่าตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

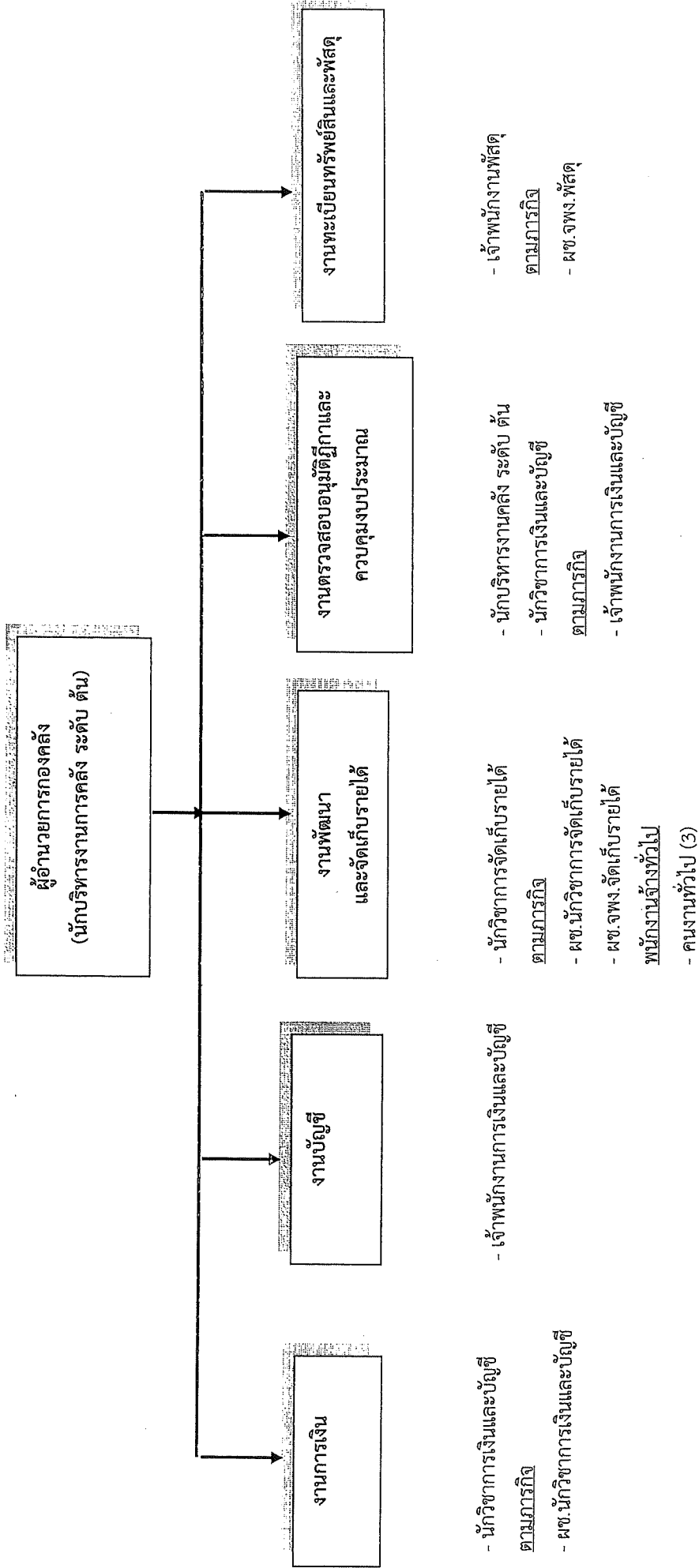
โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทวายโคก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี



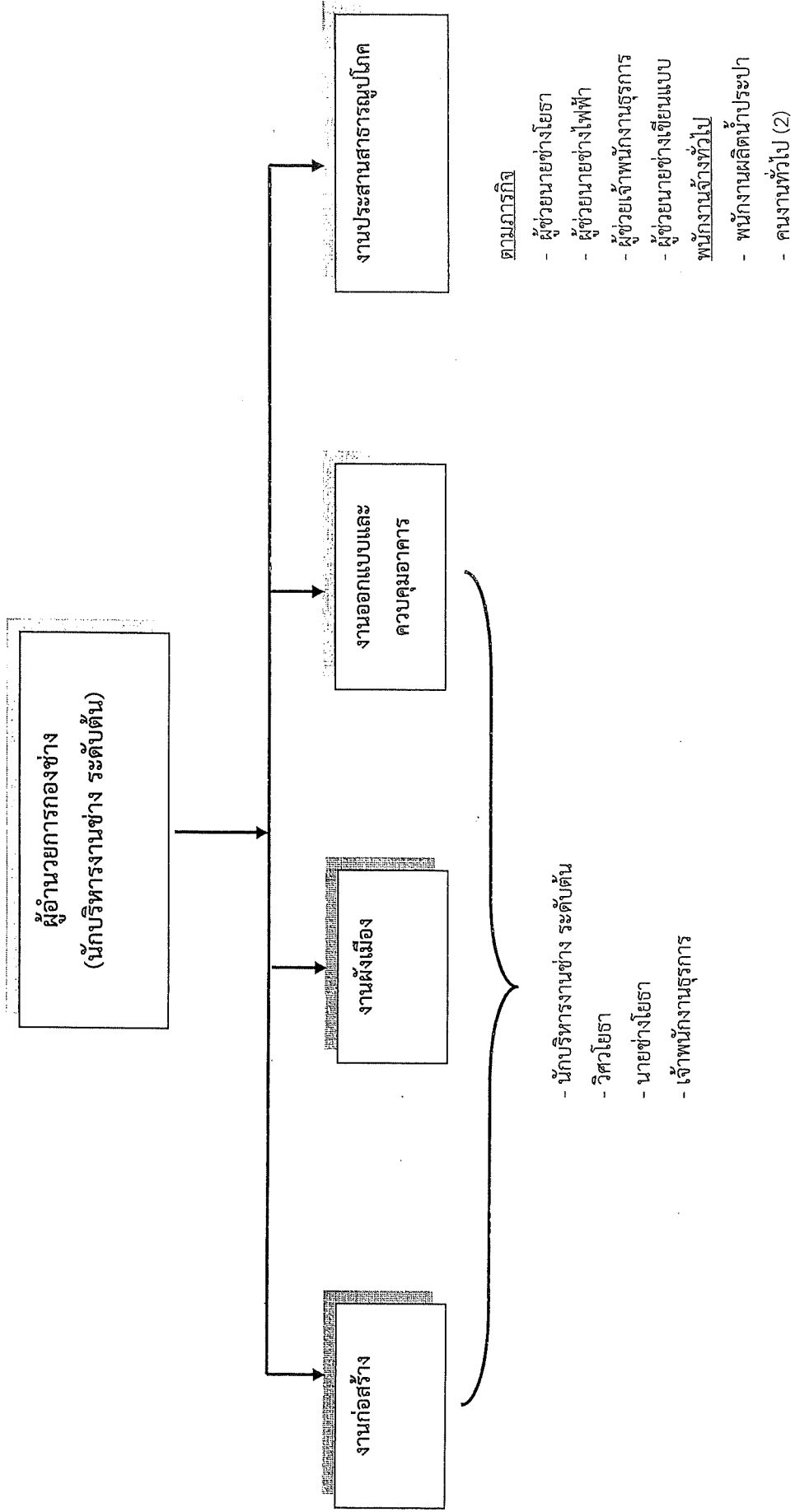
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก



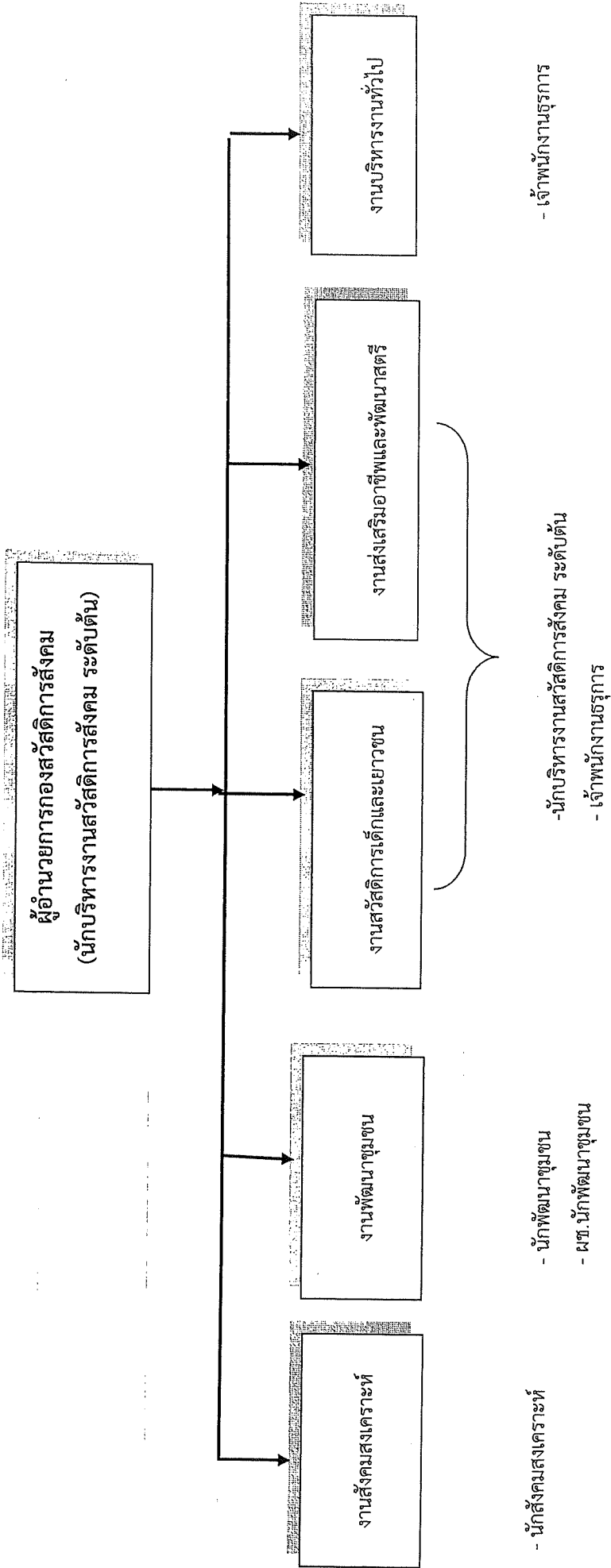
โครงสร้างองค์กร



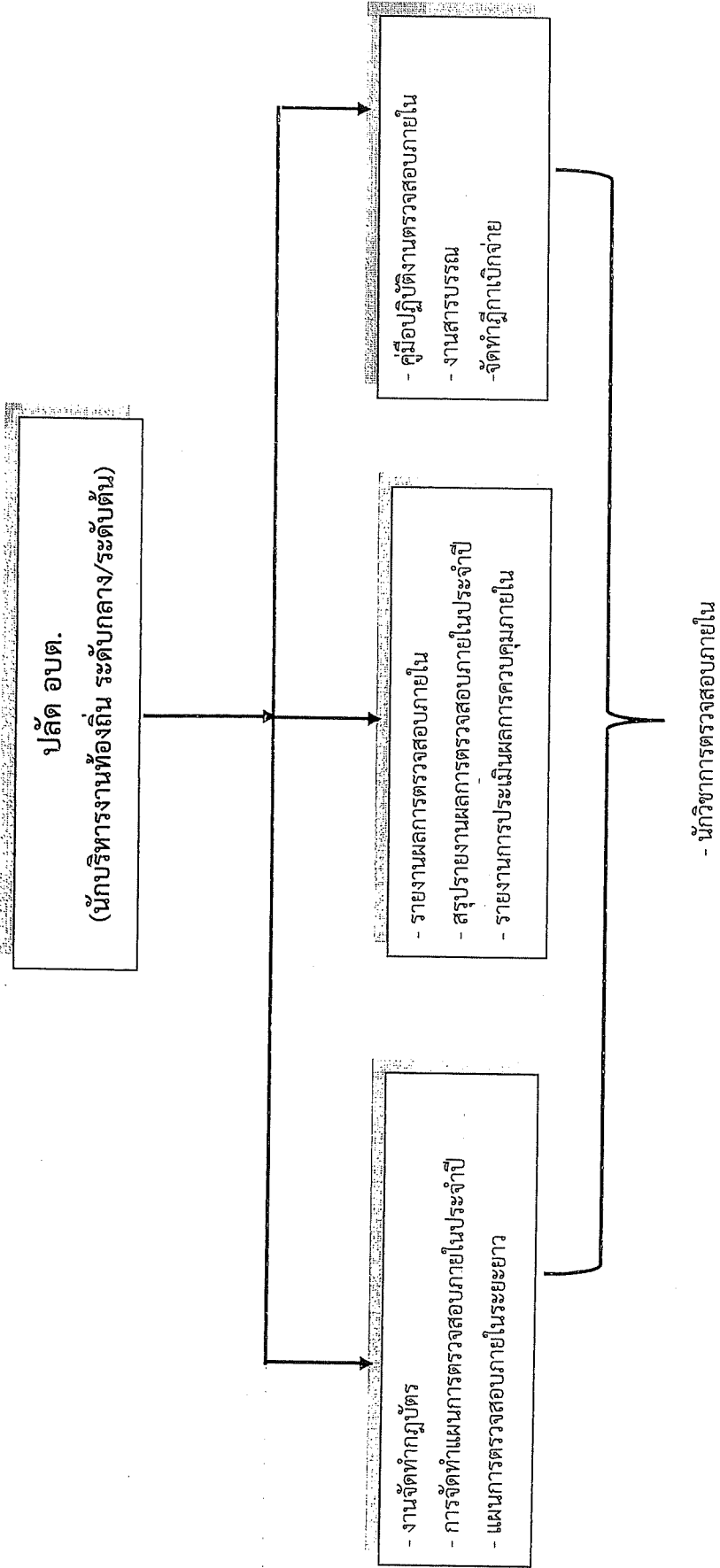
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างองสวัสดิการสังคม



โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑	- ว่าง -	-	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๕๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๐๕๐	
๒	นายถาวร สีหาไชย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการเชิงการพัฒนท้องถิ่น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	(๖๘,๖๕๐+๒๒,๗๐๐/๒)x๒๒	๗,๐๐๐x๒๒	๕๖๕,๑๒๐	
๓	จ่าเอกจักรพันธ์ แก้วกานาน	รัฐประศาสนศาสตร	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนาจการท้องถิ่น)	๕๒๖,๑๖๐	-	๕๕๘,๑๖๐	
๔	- ว่าง -	-	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	
๕	นายชาวิช เจริญชม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๕๘,๕๒๐	-	๕๕๘,๕๒๐	
๖	ร.พ.สง่า สีหาพล	นิติศาสตร์บัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒๕๑,๕๕๐	-	๒๕๑,๕๕๐	
๗	นางสาวพินิตพรหม สีหาบุตร	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓๕๕,๐๕๐	-	๓๕๕,๐๕๐	
๘	นางสาวกัญญา บุญพันธ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๕๑,๕๕๐	-	๒๕๑,๕๕๐	
๙	นางสาวจุฑามาส ไชยชนู	การบริการการศึกษา	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕๐๕,๓๒๐	-	๕๐๕,๓๒๐	
๑๐	จ.อ. บัณฑิต บรรดาภักดิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๕๒,๗๒๐	-	๓๕๒,๗๒๐	
๑๑	นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๕,๒๕๐	-	๑๓๕,๒๕๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๑๒	พ.จ.ท.บันจบ มรกมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๗๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๔๖๗,๘๘๐	-	๖,๗๒๐	๔๗๔,๖๐๐
๑๓	นางสาวไพจิตร สังคะโท	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขชุมชน	๗๓-๓-๐๑-๔๖๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๗๓-๓-๐๑-๔๖๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	(๓๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๖๔๐
๑๔	นายเอกรัตน์ ตาสว่าง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไฟฟ้ากำลัง	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ขง	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๖๐,๕๐๐	-	-	๑๖๐,๕๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๕	นายเทพวิญญู แก้วกำ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๖	นางงเงา ชัยมูล	การเมืองการปกครอง ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๑,๒๐๐	-	-	๒๔๑,๒๐๐
๑๗	นางนงนุช สิวเงิน	นิเทศศาสตร ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๕,๒๐๐	-	-	๒๓๕,๒๐๐
๑๘	นางสาวสุจิตตา ชัยรัตน์	ธุรกิจศึกษา บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๗๒๐	-	-	๒๐๑,๗๒๐
๑๙	นายวรุฒ พิมพร	บริหารทรัพยากรมนุษย์ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๒๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐
๒๐	นายฉัตรชัย วงษ์แก้ว	รัฐประศาสนศาสตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๑๖,๘๐๐	-	-	๑๑๖,๘๐๐
๒๑	นายมนตรี กรมแสง	ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (รักษา)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รักษา)	-	๑๓๗,๓๖๐	-	-	๑๓๗,๓๖๐
๒๒	นายสิทธิ์ จันทะวงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๓	นายอนันท์ อุบรัมย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไฟฟ้ากำลัง	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายจักรพล ไชยภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๒๕	นายสาคร มาร่างษ์	ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๒๖	นายฉวีพล อุบั่นท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๒๗	นายณรงค์ ไชยภูมิ	ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง(ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง(ทั่วไป)	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๒๘	นายวุฒิพงษ์ เถนชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๒๙	นายณพพงษ์ ยศอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๐	นายสมพร เพียรทงษ์	ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๑	นางสาววิไลกานต์ ผิวเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๒	นางสาวนิศยา วงษ์ไทย	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๓	นางสาวอริสา พรหมกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๔	นายบรรพต ปักษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๕	นายธนากร พรหมมา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๓๖	นายไชยเชิด บำรุงสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การสอบอัตรากำลังเดิม			การสอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๓๗	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๘	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๙	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๐	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๑	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๒	นางอรทัย แกรทิมย์	ครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๐	ครู	คศ.๒	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๓	นางอุบลวรรณ ไทธารเดช	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๓	ครู	คศ.๒	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๔๔	นางวราภรณ์ สิวสว่าง	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๒	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๔๕	นางสาวรุจิรา แซ่จันทน์	ครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๓	ครู	คศ.๒	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๔๖	นางกิมวิมล สลึงจันทร์	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๔	ครู	คศ.๑	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๗	นางหอมมาศ วงษ์ไทย	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๕	ครู	คศ.๒	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๔๘	นางหญิงศรี เครือแก้ว	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๑	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๔๙	นางอุษิกัญญาญ์ มะณีแสง	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๗	ครู	คศ.๑	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๕๐	นางพิศนีย์ โพธิ์ทอง	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๑	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๕๑	นางสาวกรรณิภา แจ่มจันทร์	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๔	ครู	คศ.๑	๗๓๓๐๑๖๖๐๐๕๑๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๕๒	นางญาณภรณ์ ชัยชนะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๕๐,๕๖๐ (๔,๒๑๐x๑๒)	-	ส่วนเกิน จาก เงินเดือน ค่าครองชีพ ได้รับ จัดสรรจาก ส.ถ	๕๐,๕๖๐	
๕๓	นางรัชนี คำเจริญ	ครูศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๕๗,๔๐๐ (๖,๔๕๐x๑๒)	-	จาก ส.ถ	๕๗,๔๐๐	
๕๔	นางนันทน์ พงษ์ไธ	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๔,๒๕๐ (๑,๒๗๐x๑๒)	-	จาก ส.ถ	๑๔,๒๕๐	
๕๕	นายชำนาญ กองคำ	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินเดือน, ค่าครองชีพ ได้รับ จัดสรรจาก ส.ถ
๕๖	นางสาวสมยงค์ วงสุวรรณ	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	
	กองคลัง (๑๕)											
๕๗	นางณณรัตน์ ชินตง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.บ	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๗,๕๖๐	
๕๘	นางสาวทิตี ศรีบุญส่ง	การบัญชี	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ช.ก.	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๕๙	นางสุกัญญา พิมพ์ศรี	บัญชีบัณฑิต	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐	
๖๐	นางสาวทิตี โศทรขมณี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานเงินและบัญชี	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๕๐	
๖๑	นายสงครม วงษ์พวย	การบัญชี	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานเงินและบัญชี	ช.ง.	๗๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานเงินและบัญชี	๒๕๕,๕๕๐ (๒๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๘๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	
	พนักงานจ้าง											
๖๒	นางวนิดา ทองทิพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๒๒๑,๕๐๐ (๑๘,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๕๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินกินเปล่า	
๖๓	นางสาวนิยา ศงสดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
		การบัญชี	-					(๑๕,๐๐๐x๑๒)				
๖๔	นางสาวรัชฎาณี ชาวอุบล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๓,๕๖๐	-	-	๑๘๓,๕๖๐	
		การบัญชี	-					(๑๑,๙๖๐x๑๒)				
๖๕	นางสาวณัฐิษา สิงห์โตแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
		การตลาด	-					(๑๑,๕๐๐x๑๒)				
๖๖	นายอรรถวัฒน์ วงษ์สุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		เทคนิคช่างยนต์	-					(๘,๐๐๐x๑๒)				
๖๗	นายวัชรพงษ์ หงษ์ใส	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-					(๘,๐๐๐x๑๒)				
๖๘	นายมนตรี วงษ์ไทย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		เทคนิคเครื่องกล	-					(๘,๐๐๐x๑๒)				
๖๙	นางนงน (๐๕)	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	๗๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑					
	นายระพล เมธวี	สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	-	(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)	-					
๗๐			-	วิศวกรโยธา	-	วิศวกรโยธา	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑				(กำหนดเพิ่ม)	
๗๑	นางสาวอรุณีโล ศรีลาวัญญ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓-๓-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๓				๑๘๘,๘๕๐	
			-					(๑๖,๕๗๐x๑๒)				
๗๒	นายศุภภัช ลินชื่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	นายช่างโยธา	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑				๑๕๖,๕๐๐	
			-					(๑๖,๒๒๐x๑๒)				
๗๓	พนักงนจ้าง นายจิระพงษ์ พุทธิบุรี	เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-				๑๕๖,๗๒๐	
		เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม	-					(๑๓,๐๖๐x๑๒)				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๓๕	นายอาทิตย์ ทัพสว่าง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๗๒๐	-	-	๑๕๖,๗๒๐	
๓๕	นายอุทพล พรหมเทศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักปฏิบัติงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐	
๓๖	นายธีรเชิด จันทรา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	(๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๗	นายอัษฎชัย เพ็ชรสมมาร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายชูเกียรติ ชาวอุบล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายสุวิทย์ หมอยาก่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	(๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๔๐	นางสาวพิชชาภา พรหมมา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๕๒,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒,๕๒๐	
๔๑	นางสาวสุภาภรณ์ ทองสุใจ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	นักพัฒนาชุมชน	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	(๓,๕๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๕๘,๖๕๐	
๔๒			-	-	-	นักสังคมสงเคราะห์	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๔๓	(ว่างเต็ม)		๗๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	๒๕๘,๕๐๐	-	-	๒๕๘,๕๐๐	
พนักงานจ้าง												
๔๔	นายปริญญา คำพิมพ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๐,๑๖๐	-	-	๒๓๐,๑๖๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๒๒)												
๔๕	นางนันทิยา สมชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑๘๕,๖๕๐	-	-	๑๘๕,๖๕๐	

หมายเหตุ

๑. ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑.๑. เงินเดือน

๑.๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๑.๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลา (พ.ภ.ม.) , เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษค่าแห่งนิติกร (พ.ต.ก.) ,เงินวิทยฐานะ , เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๒. บัญชีจัดคนลงตำแหน่ง ให้แยกระบุทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย ทั้งนี้กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้รับผิดชอบข้อความข้อเท็จจริง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก กำหนดแนวทางการพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

มีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Set Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
๒. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง ถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริม การศึกษาต่อของพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๕. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไศก

ที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑
พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ประกอบด้วย

๑. นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายถาวร สีหาไชย	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไศก	กรรมการ
๓. นางกมลรัตน์ ชินดง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวีระพล เมธาวี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวพิชชาภา พรหมมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. จำเริญกรพันธ์ แก้ววงพาน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลห้วยไศก ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
ครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน และที่ตั้งจ่ายจากการ
ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจากเงินอุดหนุนรัฐบาลให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องตามแนวทางของหนังสือสั่งการ และให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไศก