



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา
อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

สำนักงานปลัด อบต.หุบเลา

โทร. ๐-๔๒๐๙-๙๗๐๗

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๑

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการ
๔. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมฯ
๖. คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเมืองให้เหมาะสมองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หุบเขา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา กำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลหุบเลา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลหลุบเลา ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรง ลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา เช่น
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังใน
แต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา และ
ส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำ
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา
พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่ง
ออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตตำบลหูลุบเลา ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านหูลุบเลา
- หมู่ที่ ๒ บ้านหูลุบเลาน้อย
- หมู่ที่ ๓ บ้านห่องลิม
- หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง
- หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม
- หมู่ที่ ๖ บ้านจัดระเบียบ
- หมู่ที่ ๗ บ้านกกเต้
- หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์
- หมู่ที่ ๙ บ้านห่องลิมพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหูลุบเลาพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านหูลุบเลา(น้อยตาจี)
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านหูลุบเลานาจาน

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา (เป็น อบต.ขนาดกลาง)

ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

โทรศัพท์. ๐๔๒-๐๙๙-๗๐๗ โทรสาร. ๐๔๒-๐๙๙-๗๐๗

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มภูเขา(เทือกเขาภูพาน) ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๔๐% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๕๐ % และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๑๐% มี ๓ ดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมไปจนถึงเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรง สร้างความเสียหายแก่บ้านเรือนและการเกษตรของประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๒-๓ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๐ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำจากเขื่อนน้ำพุง ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับบางหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลหูลุบเลา และมีลำห้วยหลายสายที่มีต้นน้ำมาจากเทือกเขาภูพาน และแหล่งน้ำจากใต้ดินค่อนข้างน้อย เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบภูเขา จึงทำให้แหล่งน้ำที่จะใช้ในการอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนพื้นที่ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลาได้ดำเนินการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่หลายแห่งให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน รายละเอียดของแหล่งน้ำของตำบลมีดังนี้

ลำห้วย	๔๑	แห่ง	บ่อบาดาล	๒๔	แห่ง
อ่างเก็บน้ำ	๓	แห่ง	ฝาย	๘๒	แห่ง
บึงหนองและอื่น	๑๒	แห่ง			

๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลหูลุบเลาเป็นที่ราบภูเขาจึงทำให้มีพื้นที่ป่าค่อนข้างมาก แต่ต้นไม้ใหญ่ก็ได้ถูกทำลายจึงเหลือน้อยในปัจจุบัน สาเหตุหลักที่ป่าไม้ถูกทำลายเนื่องมาจาก การบุกรุกเพื่อทำการเกษตร เช่น ปลูกยาพารา มันสำปะหลัง ฯลฯ แต่ในช่วงปีที่ผ่านมา คสช. ก็ให้หน่วยงานราชการยึดคืนผืนป่าที่ทำการบุกรุกกลับคืนมาและปลูกป่าทดแทน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีเขตการปกครองทั้งหมด ๑๕ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนละ ๒ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจรับงานจ้างของตำบล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น - จำนวนผู้มีสิทธิเลือกสมาชิก อบต. ๕,๐๒๓ คน จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๐๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๘ ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง การแก้ไขปัญหาของคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา แบ่งส่วนการปกครองมาจากตำบลสร้างค้อ และตำบลโคกภู เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นเขตการปกครองของอำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ตั้งอยู่ที่ทิศใต้ของอำเภอภูพาน มีอาณาเขตติดกับอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ห่างจากจังหวัดสกลนคร ๔๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอภูพาน ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มภูเขา บางส่วนของพื้นที่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติดงชมพูวน ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม ตำบลหลุบเลา อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา มีพื้นที่โดยประมาณ ๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๐,๐๐๐ ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโคกภู อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลสร้างค้อ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหลุบเลา	ผู้ปกครอง นายบรรทม พรหมสาขา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านหลุบเลาน้อย	ผู้ปกครอง นายวสันต์ หงส์วิเศษ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องลิ้ม	ผู้ปกครอง นายพิรม บุตรดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง	ผู้ปกครอง นายสง่า ภูบังดาว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม	ผู้ปกครอง นายสนิท โวหารล็ก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านจัดระเบียบ	ผู้ปกครอง นายศิริ โสภภาพพร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต้	ผู้ปกครอง นายอุดม วันทา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์	ผู้ปกครอง นายวินัย ชันคำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องลิ้มพัฒนา	ผู้ปกครอง นายประวัน จันสิมมา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหลุบเลาพัฒนา	ผู้ปกครอง นายสุคิด กิ่งพรมภู	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหลุบเลา(น้อยตาจี)	ผู้ปกครอง นายถิ่น หงษ์ตัน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา	ผู้ปกครอง นายสว่าง แก้วอุดร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน	ผู้ปกครอง นายไวพจน์ กิตติผง	ผู้ใหญ่บ้าน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา

ผู้ปกครอง นายณรงค์ ภูคงกิ่ง ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๑๕ บ้านหุบเลานาจาน

ผู้ปกครอง นายเทิน เลานวตวัน ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๑๕ เขตเลือกตั้ง ประชาชนในเขต อบต.หุบเลา ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน เสนอแนะในกิจกรรมของ อบต.ในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาตำบล ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกสมาชิก อบต. ๕,๐๒๓ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิก อบต. ๓,๖๘๑ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๐๒๓ คน

คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๘ ปัจจุบันนายกเทศมนตรีและสมาชิกมาจากคำสั่ง คสช. และปัจจุบันยังไม่มีเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙)

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านหุบเลา	๑๙๕	๒๘๙	๒๗๐	๕๕๙
หมู่ที่ ๒ บ้านหุบเลาน้อย	๑๔๒	๑๙๑	๒๓๒	๔๒๓
หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องสิม	๒๒๒	๓๓๓	๓๔๔	๖๗๗
หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง	๙๒	๑๓๙	๑๓๖	๒๗๕
หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม	๑๘๖	๒๕๘	๒๕๗	๕๑๕
หมู่ที่ ๖ บ้านจัดระเบียบ	๒๗๑	๓๘๔	๓๗๓	๗๕๗
หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต้	๖๕	๑๑๓	๑๒๐	๒๓๓
หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์	๑๗๓	๒๘๖	๒๔๒	๕๒๘
หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา	๑๕๕	๒๔๔	๒๓๑	๔๗๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหุบเลาพัฒนา	๑๓๐	๑๗๘	๒๑๗	๓๙๕
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหุบเลา(น้อยตาจี)	๑๔๔	๒๖๘	๒๖๑	๕๒๙
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา	๑๔๑	๒๐๓	๑๖๘	๓๗๑
หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน	๑๔๐	๒๘๑	๒๕๗	๕๓๘
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา	๖๑	๑๒๓	๑๑๓	๒๓๖
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหุบเลานาจาน	๑๕๔	๓๐๐	๒๕๐	๕๕๐
รวม	๒,๒๗๑	๓,๕๙๐	๓,๔๗๑	๗,๐๖๑

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหูลบุลา

ช่วงอายุ	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ปีเต็ม	๔๖	๓๕	๘๑
๑ปีเต็ม - ๒ปี	๙๑	๙๑	๑๘๒
๓ปีเต็ม - ๕ปี	๑๐๐	๘๒	๑๘๒
๖ปีเต็ม - ๑๑ปี	๓๖๑	๓๒๔	๖๘๕
๑๒ปีเต็ม - ๑๔ปี	๑๗๐	๑๔๓	๓๑๓
๑๕ปีเต็ม - ๑๗ปี	๑๔๐	๑๕๖	๒๙๖
๑๘ปีเต็ม - ๒๕ปี	๔๐๙	๔๑๓	๘๒๒
๒๖ปีเต็ม - ๔๙ปี	๑,๔๕๘	๑,๓๘๔	๒,๘๔๒
๕๐ปีเต็ม - ๖๐ปีเต็ม	๔๕๒	๔๔๗	๘๙๙
มากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป	๓๖๑	๓๙๖	๗๕๗
รวม	๓,๕๘๘	๓,๔๗๓	๗,๐๖๑

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรเด็กอายุ ๓ - ๕ ปีเต็ม ได้รับการบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี เด็กจบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า เด็กจบการศึกษาบังคับ ๙ ปี ที่ไม่เรียนต่อและยังไม่มีงานทำได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่าย ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ได้ การแก้ปัญหาของตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

▶โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

๑. โรงเรียนบ้านหูลบุลา
๒. โรงเรียนบ้านห่องลิมประชาสรร
๓. โรงเรียนน้ำพุจัตระเปียบวิทยา

▶ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหูลบุลา
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห่องลิม
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัตระเปียบ

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก ปัญหาคือประชาชนในพื้นที่ใช้สารพิษในการทำเกษตรค่อนข้างมาก การแก้ไขปัญหา คือ อบต. ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้จัดโครงการกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์และตรวจเลือดทุกๆ ๓ เดือนเพื่อเป็นการเฝ้าระวัง ประชาชนพื้นที่ให้เห็นความสำคัญให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ อบต. พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและหน่วยสาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

▶ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน	จำนวน	๑๕	แห่ง
▶ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/หมู่บ้าน	จำนวน	๒	แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหูลุบลอ

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านฮ่องสิม

▶ อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๕ %

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบลอไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ทรัพย์สินของราชการ ซึ่ง อบต. ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของ อบต. ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการดำเนินการตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง การแก้ไขปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันหลายฝ่าย และจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลหูลุบลอ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรภูพานได้แจ้งให้กับ อบต.ทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลหูลุบลอ มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้าเหตุผลก็เนื่องมาจากกว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานต่างๆ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของ อบต. สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต. ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบลอ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๕. ตั้งโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพให้กับกลุ่มต่างๆในพื้นที่
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบลอ มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๒ การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบลอ มีกระแสไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน แต่ไม่ครบทุกครัวเรือน คิดเป็น ๙๘% และมีบางครัวเรือนยังไม่มีบ้านเลขที่จึงไม่สามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้ การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดในการเพิ่มไฟฟ้าสาธารณะของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ซึ่งอำนาจหน้าที่ของ อบต.จะดำเนินการในส่วนของการดูแลรักษาและซ่อมแซมโดยการตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้วนั้น แต่ในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างถ้าชุมชนใดต้องการที่จะติดตั้ง อบต.ก็จะดำเนินการประสานงานกับการไฟฟ้า เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ปัจจุบันในเขต อบต.มีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	จำนวน	๑,๗๓๖	ครัวเรือน
ครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้า	จำนวน	๒๐	ครัวเรือน
ไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวน	๓๒๕	จุด

๕.๓ การประปา

การประปา ชุมชนในเขต อบต. น้ำประปาใช้ครอบคลุมทุกพื้นที่ แต่ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง การแก้ปัญหา คือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่ออุปโภค-บริโภค อบต. ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนา ๔ ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๕.๔ โทรศัพท์

๑. จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคล มีใช้ครบทุกครัวเรือน
๒. มีหอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ตำบล

๕.๕ เส้นทางคมนาคม

ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ อบต. ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนน มีเส้นทางคมนาคมทางบกเชื่อมต่อระหว่างตำบล จำนวน ๒ สาย โดยสภาพทั่วไปยังคงเป็นถนนลูกรังและถนนคอนกรีตเสริมเหล็กบางช่วง การสัญจรไปมาโดยภาพรวมไม่สะดวก โดยเฉพาะฤดูฝน

การคมนาคม การจราจร ของตำบลหูลุบลอ มีดังนี้

ทางหลวงแผ่นดิน บ้านสร้างค้อ-เต่างอย รหัส ๒๓๓๐
ทางหลวงท้องถิ่น สายบ้านหูลุบลอ-บ้านกกเต๊ ระยะทาง ๑๓ กม. รหัส สน.ถ.๑๓๕-๐๑
ทางหลวงท้องถิ่น สายบ้านจัตระเปียบ-บ้านชมภูพาน ระยะทาง ๑๑กม. รหัส น.ถ.๑๓๕-๐๒
ถนนของท้องถิ่น อบต.หูลุบลอ จำนวน ๖๗ สาย
สภาพถนน คอนกรีต จำนวน ๑๖ สาย ระยะทาง ๑๘.๔๑๘ กม.
ลูกรัง จำนวน ๕๑ สาย ระยะทาง ๗๑.๕๐ กม.

-ไม่มีถนนลาดยาง-

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาล ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ยางพารา พืชผักสวนครัว ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	๗๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์	ร้อยละ	๑๓	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง	ร้อยละ	๘	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย	ร้อยละ	๙	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๖.๒ การประมง (ในเขต อบต. ไม่มีการประมง)

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๔๕๕	ตัว	กระบือ	๑๒๕	ตัว	สุกร	๖๐	ตัว
เป็ด	๕๒๑	ตัว	ไก่	๑๑๕	ตัว	อื่นๆ	๘๑๕	ตัว

๖.๔ การท่องเที่ยว

ในเขตพื้นที่ อบต.หูลุบเลา มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีจุดชมวิวยที่สวยงาม สถานที่สะอาด มีความปลอดภัยในการเยี่ยมชม คือ วัดถ้ำช้างทอง และวัดถ้ำเสียงของ วัดถ้ำสุทธิ และได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ

๖.๕ อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๖ แห่ง

๖.๖ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

สถานีบริการน้ำมัน ๕ แห่ง

กลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มไก่อำภูพาน
๒. กลุ่มเลี้ยงวัวบ้านหูลุบเลา
๓. กลุ่มปลูกมันสำปะหลัง
๔. กลุ่มเกษตรก้าวหน้า
๕. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรหมุนเวียน
๖. กลุ่มเกษตรผสมผสาน
๗. กลุ่มผลิตเส้นไหม
๘. กลุ่มแม่บ้านเกษตรบ้านจัดระเบียบ
๙. กลุ่มปลูกพืชผักสวนครัววิถีเพื่อการพัฒนา
๑๐. กลุ่มเกษตรนำร่อง
๑๑. กลุ่มแม่บ้านปลูกไม้ผลบ้านภูน้อย
๑๒. กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม
๑๓. กลุ่มแต่งล้านเกษตรอินทรีย์
๑๔. กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์
๑๕. กลุ่มศูนย์เรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ
๑๖. กลุ่มเลี้ยงปลาในกะชัง

๖.๗ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง ๕๐-๖๐ปี ที่ทำงานด้านการเกษตรในพื้นที่ ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรที่ไม่ได้ทำอาชีพทางด้านเกษตร ก็ต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

๗. เศรษฐกิจพอเพียงของท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	พื้นที่ (ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านหุบเลา	๑๙๕	๒๘๙	๒๗๐	๓,๒๑๒
หมู่ที่ ๒ บ้านหุบเลาน้อย	๑๔๒	๑๙๑	๒๓๒	๑,๙๓๑
หมู่ที่ ๓ บ้านฮ่องสิม	๒๒๒	๓๓๓	๓๔๔	๒,๕๕๐
หมู่ที่ ๔ บ้านด่านตึง	๙๒	๑๓๙	๑๓๖	๑,๕๐๐
หมู่ที่ ๕ บ้านหล่ม	๑๘๖	๒๕๘	๒๕๗	๒,๒๐๐
หมู่ที่ ๖ บ้านจัดระเบียบ	๒๗๑	๓๘๔	๓๗๓	๒,๔๐๐
หมู่ที่ ๗ บ้านกกแต้	๖๕	๑๑๓	๑๒๐	๑,๘๐๐
หมู่ที่ ๘ บ้านน้อยโนนสวรรค์	๑๗๓	๒๘๖	๒๔๒	๒,๘๐๐
หมู่ที่ ๙ บ้านฮ่องสิมพัฒนา	๑๕๕	๒๔๔	๒๓๑	๑,๕๑๒
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหุบเลาพัฒนา	๑๓๐	๑๗๘	๒๑๗	๒,๘๐๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหุบเลา(น้อยตาจี)	๑๔๔	๒๖๘	๒๖๑	๒,๒๐๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านภูน้อยพัฒนา	๑๔๑	๒๐๓	๑๖๘	๓,๖๐๐
หมู่ที่ ๑๓ บ้านชลประทาน	๑๔๐	๒๘๑	๒๕๗	๒,๒๐๐
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเสียวพัฒนา	๖๑	๑๒๓	๑๑๓	๗๒๘
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหุบเลานาจาน	๑๕๔	๓๐๐	๒๕๐	๑,๖๐๐
รวม	๒,๒๗๑	๓,๕๙๐	๓,๔๗๑	๓๓,๐๓๓

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

จากข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน(กชช.๒ค.) สรุปได้ดังนี้

๑. การทำนา จำนวน ๓,๖๖๒ ไร่
๒. การทำไร่(มันสำปะหลัง) จำนวน ๑๖,๐๒๙ ไร่
๓. การทำสวนผลไม้(ลำไย) จำนวน ๑,๙๘๐ ไร่
๔. การทำสวนผัก จำนวน ๕๕๐ ไร่
๕. การทำสวนยางพารา จำนวน ๑,๘๙๙ ไร่

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

พื้นที่ตำบลหุบเลามีแหล่งน้ำที่ใช้ในการทำเกษตร ดังนี้

ลำห้วย ๔๑ แห่ง บ่อบาดาล ๖๔ แห่ง อ่างเก็บน้ำ ๓ แห่ง ฝาย ๘๒ แห่ง ซึ่งมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเฉพาะฤดูฝน

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

ประชาชนในพื้นที่ตำบลหูลุบลอมีแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตประปาจาก สระน้ำหนองใหญ่ จำนวน ๔ แห่ง แหล่งน้ำใต้ดิน ๑๕ แห่ง มีน้ำสะอาดดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐

▶ วัด	จำนวน	๘	แห่ง
▶ สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๓	แห่ง
▶ ศาลเจ้า	จำนวน	๕	แห่ง
▶ ดอนปู่ตา	จำนวน	๔	แห่ง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ตำบลหูลุบลอ มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม อีตลิบสองคลองลืบสี่ตามโอกาสต่างๆ ดังนี้

- ▶ บุญข้าวจี่(เดือนสาม)
- ▶ บุญผะเหวดหรือบุญมหาชาติ (เดือนสี่)
- ▶ บุญบั้งไฟ(บุญเดือนหก)
- ▶ บุญเข้าพรรษา
- ▶ บุญข้าวประดับดิน
- ▶ บุญข้าวสาก
- ▶ บุญออกพรรษา
- ▶ บุญกฐิน
- ▶ วันขึ้นปีใหม่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

มีปราชญ์ชาวบ้านจำนวน ๕๒ คน

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำใต้ดินและเขื่อนน้ำพุง (บางส่วน)

๙.๒ ป่าไม้ มีเขตป่าไม้เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงชมพูพาดงกะเนอ

๙.๓ ภูเขา อยู่ในเขตเทือกเขาภูพาน

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบลอยังคงความสมบูรณ์ของป่าไม้ และสัตว์ป่า เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าดงชมพูพาดงกะเนอ อากาศที่ไม่มีมลพิษ มีปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตรหมุนเวียนจึงจำเป็นต้องมีน้ำเพื่อการเกษตรตลอดปี และอีกประการหนึ่ง คือ ในพื้นที่ตำบลหูลุบลอไม่มีที่ทิ้งขยะ ประชาชนทิ้งขยะในเขตป่าสาธารณะซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหา อบต.ได้ขอความร่วมมือไปยังผู้นำชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการประชาสัมพันธ์ ณรงค์

และหาทางแก้ไขปัญหาโดยการทำโครงการเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านเพื่อจัดการหาที่ทิ้งขยะของตำบล ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี และอยู่ในระหว่างดำเนินการหาพื้นที่เพื่อทิ้งขยะเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อแหล่งต้นน้ำ

๑๐. อื่นๆ

๑๐.๑ สรุปผลการสำรวจข้อมูล กชช. ๒ ค. ประจำปี ๒๕๕๙

ตามที่พัฒนาชุมชนอำเภอภูพาน ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูล กชช. ๒ ค. ประจำปี ๒๕๕๙ ในเขต อบต.หลุบเลา เพื่อนำผลการสำรวจมาพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ชุมชน ผลการสำรวจสามารถสรุปตามตัวชี้วัดได้ ดังนี้ ตัวชี้วัดแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ๑ = มีปัญหามาก ๒ = มีปัญหาปานกลาง ๓ = มีปัญหาน้อย/ไม่มีปัญหา ทั้งนี้ จะนำข้อมูลเฉพาะตัวชี้วัดที่ได้ คะแนน ๑ มาพิจารณา ดังนี้

➤ ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน

๑) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- การได้รับความคุ้มครองทางสังคม

๒) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คุณภาพดิน

➤ ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน

๑) ด้านสุขภาพและอนามัย

- การกีฬา

๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- การเรียนรู้โดยชุมชน - การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คุณภาพดิน

➤ ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน

๑) ด้านสุขภาพและอนามัย

- การกีฬา

๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คุณภาพดิน

➤ ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน

๑) ด้านความรู้และการศึกษา

- การได้รับการศึกษา

๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คุณภาพดิน

➤ ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน

๑) ด้านสุขภาพและอนามัย

- การกีฬา

๒) ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คุณภาพดิน

- คุณภาพน้ำ

๑๐.๒ การแก้ไขปัญหา

- ๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น อำเภอ ตำรวจ โรงพยาบาล สาธารณสุข ผู้นำชุมชน ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับชุมชน ให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจและได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีความเป็นกลาง รับทราบปัญหาและเร่งแก้ไข
- ๒) อำนวยความสะดวก ประสานงาน ให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- ๓) ร่วมมือกับอำเภอ เกษตรอำเภอ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการใช้ประโยชน์จากดิน และน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่ของชุมชน เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส
- ๔) ร่วมมือกับสาธารณสุข โรงพยาบาล โรงเรียน ส่งเสริม หนุนเสริม ป้องกัน สุขภาพและอนามัยของประชาชน ส่งเสริม จัดกิจกรรมการกีฬาในชุมชน
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้เด็กได้รับการศึกษา จัดกิจกรรมให้ความรู้ต่างๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลานั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหลุบเลาคือ **“ตำบลคนดี มั่งมีผลผลิต เศรษฐกิจพอเพียง สำเนียงชนฟัง ผีร้องรำวงมอญ ถ้ำเสียงของแหล่งตำนาน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหลุบเลาเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหลุบเลา ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

พันธกิจ

- การได้รับข้อมูลข่าวสารทันสมัยและทั่วถึง
- จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ส่งเสริมและป้องกันภัยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบทบาทครอบครัว ในการสร้างสังคมสุขภาวะ

เป้าประสงค์

- ประชาชนรับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานคุณภาพ
- ประชาชนได้รับสวัสดิการและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระดับความสำเร็จการจัดการศึกษาและเรียนรู้ให้กับประชาชน
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสาธารณสุข
- จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หลุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย	ร้อยละของช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน
๒. พัฒนาคนและส่งเสริมการศึกษาอย่างทั่วถึง	ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา
๓. พัฒนาและส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. เสริมสร้างสมรรถนะชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและชุมชนของคนในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย	ร้อยละของประชาชนที่เข้าในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๖. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน	อัตราเจ็บป่วยของประชาชนลดลง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและ
ความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและ
คง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกและปลอดภัย

เป้าประสงค์

มีการคมนาคมที่สะดวกและได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นและจำนวนของอุบัติเหตุลดลง

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ	ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้ถนนและทางเท้า
๒.พัฒนาระบบไฟฟ้า	ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้ไฟฟ้า
๓.พัฒนาระบบการสื่อสาร	ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ
๔.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	ร้อยละของประชาชนที่มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
๕.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ การเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง
เป้าประสงค์ ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาศักยภาพการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิต	ร้อยละของจำนวนการจำหน่ายสินค้าที่เพิ่มขึ้น
๒.พัฒนาแหล่งที่ดินทำกิน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๓.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาอาชีพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์ ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีปราศจากมลพิษ และมีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองประกอบ การบริหาร

พันธกิจ

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารงานในองค์กรและบุคลากรที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ฯลฯ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับความสำเร็จของการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา	ระดับความสำเร็จของการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร
๒.ส่งเสริมการบริการงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด กองคลัง

๕.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา

“วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล”

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดacityเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กร

ที่มีสมรรถนะสูง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับ

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความ

รับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

❖ ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ

(สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์

องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับมาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

๖.๒ การกิจกรรม

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับมาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

- (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) การท่องเที่ยว
- (๑๑) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มีและไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ข้าราชการจำนวน ๑๕ อัตรา (กำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา) รวมทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา
 ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ๘ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ ๑ อัตรา
 ๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา
 ๔. ข้าราชการถ่ายโอน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจถ่ายโอน ประเภทผู้มีทักษะ ๒ อัตรา
- รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา**

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบเลา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ ส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๙ งานควบคุมโรค ๑.๑๐ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และสวัสดิการ ๑.๑๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๒ งานส่งเสริมสุขภาพ สาธารณสุข ๑.๑๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๔ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑๖ งานส่งเสริมสตรีและพัฒนาสตรี ๑.๑๗ งานกิจการโรงเรียน	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา อบต. - งานทะเบียนพาณิชย ๑.๒ แผนงานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมฯ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ แผนงานการรักษาความสงบภายใน - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
	๑.๕ แผนงานการศึกษา	

	- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๑.๖ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - บริหารงานทั่วไป ๑.๗ แผนงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ แผนงานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ประสบปัญหาความยากจน ๑.๙ แผนงานการเกษตร - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	

	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประมาณราคาและควบคุมการก่อสร้าง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ และกำหนดพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๓ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา

๒. กองคลัง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๒ อัตรา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

๓. กองช่าง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ ๔ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

❖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๔	๒	๓
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๒
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	๑
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	๓	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	๑	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หลุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง กรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนสวน (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๑๙	ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	อุดหนุน
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๑.	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๔	๓๗	๓๙	๓๙	+๒	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หลุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๔,๐๘๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๒๓,๓๖๐	๓๓๓,๗๗๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๕,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๒๘๐,๐๓๐	
	สำนักงานปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๓๕,๖๔๐	๓๕๕,๕๒๐	๓๗๓,๓๖๐	๒๔๔,๕๙๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๙๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๑๖,๖๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๒๕,๓๖๐	๒๔๔,๕๙๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๕,๓๖๐	๒๓๕,๕๙๐	
๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๘๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๕,๓๖๐	๒๓๕,๕๙๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๒๐๐	๓๖๗,๒๐๐	๓๗๙,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๗,๕๔๐	๒๑๗,๒๖๐	๒๒๖,๘๘๐		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๗,๔๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๕๓๗,๓๖๐	๕๔๗,๐๘๐	๕๕๗,๕๖๐		
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๖,๓๖๐	๑๕๒,๓๖๐	๑๕๘,๖๐๐	๑๑,๘๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๕,๒๘๐	๑๔๑,๒๘๐	๑๔๗,๒๘๐	๑๑,๓๓๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๗	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ยุบเลิก	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	+๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๐	คนสวน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	+๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๑	ครู	ค.ศ.๑	๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
	กองคลัง (๐๔) (ต่อ)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๓,๔๘๐	๔๒๖,๕๖๐	๒๘๕,๕๖๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๒๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๙,๖๘๐	๒๖๓,๖๘๐	๒๓๐,๐๘๐	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๙,๖๐๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	-	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๘๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๒๐๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๐,๑๗๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๘,๒๘๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๒,๘๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๗๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๓๒๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๑๘,๐๘๐	๒๘๐,๐๓๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๘๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๑,๖๙๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๔๕,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๒,๑๕๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๒๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๑,๕๕๐	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	รวม	-	๔๑	๓๖	๖,๔๓๒,๐๘๐	๓๙	๓๘	๔๐	+๒	๐	๐	๘๖๓๕๘๐	๒๔๐๕๘๐	๒๔๕๗๒๐	๗,๔๗,๙๖๖๐	๗,๕๓๕๐๐๐	๗,๕๙๗๒๖๐		
	รวมทั้งสิ้น	-	๔๑	๓๖	๖,๔๓๒,๐๘๐	๓๙	๓๘	๔๐	+๒	๐	๐	๘๖๓๕๘๐	๒๔๐๕๘๐	๒๔๕๗๒๐	๗,๔๗,๙๖๖๐	๗,๕๓๕๐๐๐	๗,๕๙๗๒๖๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๓๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท

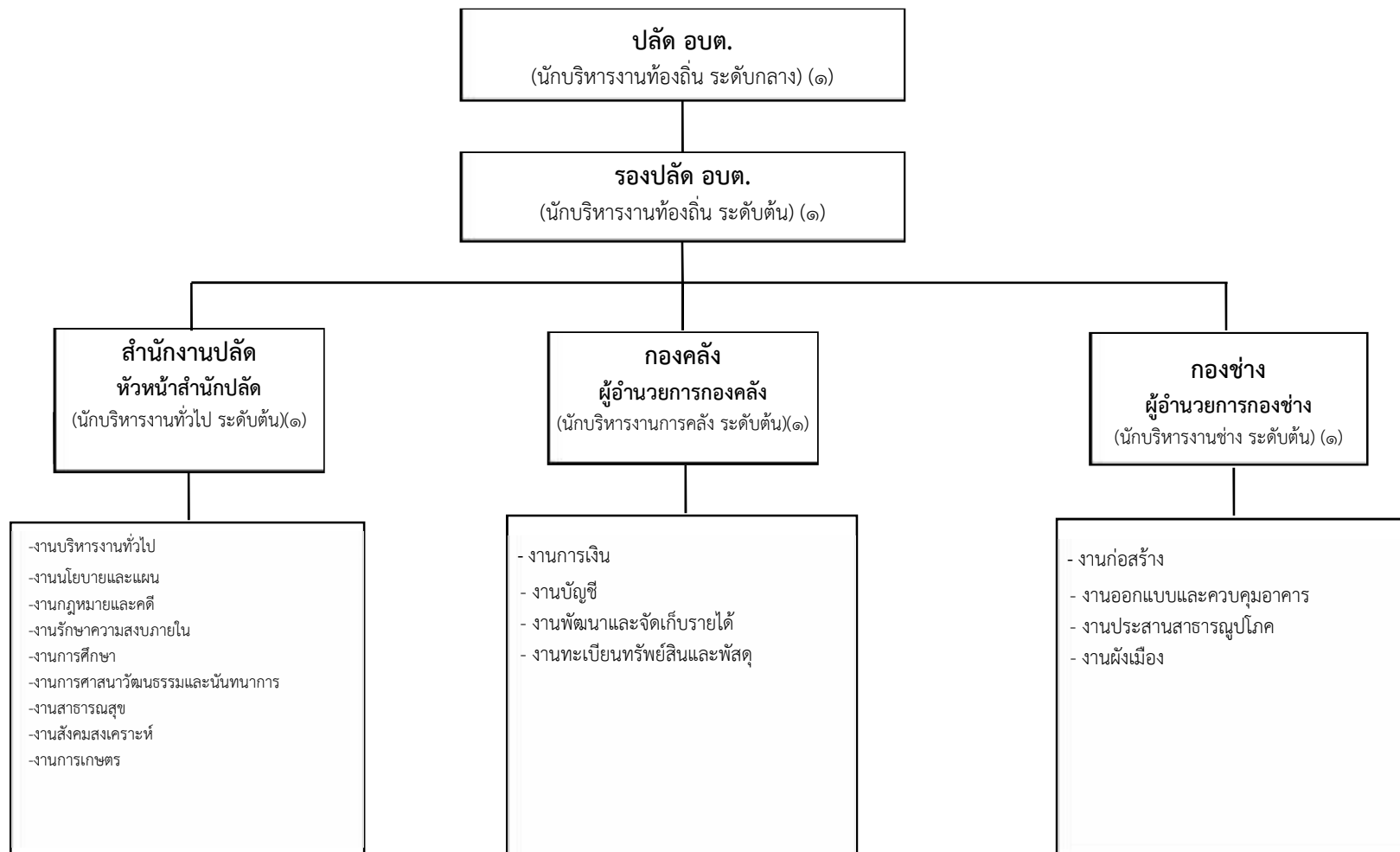
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๓๗,๒๗๕,๐๐๐.๐๐ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๓๙,๑๓๘,๗๕๐.๐๐ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๔๑,๐๙๕,๖๘๗.๕๐ บาท

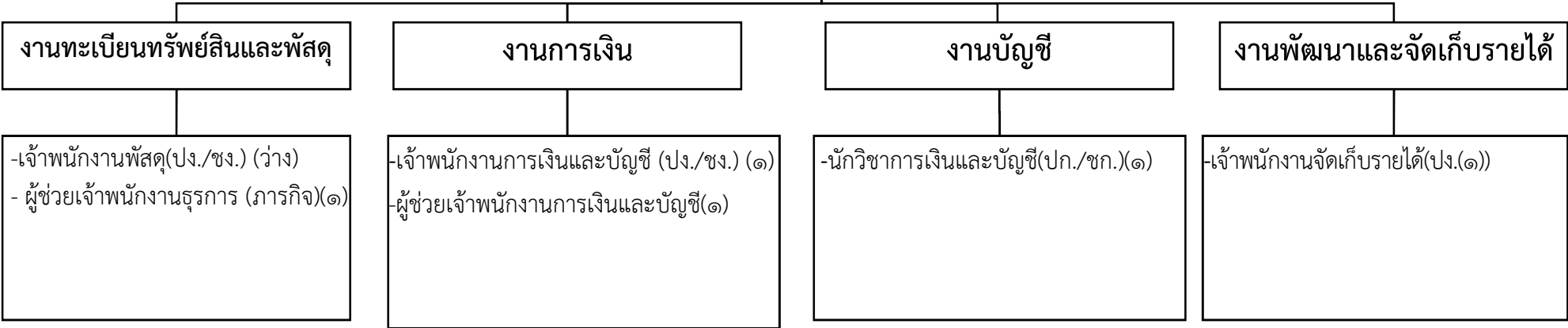
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง)
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหูลุบลอ

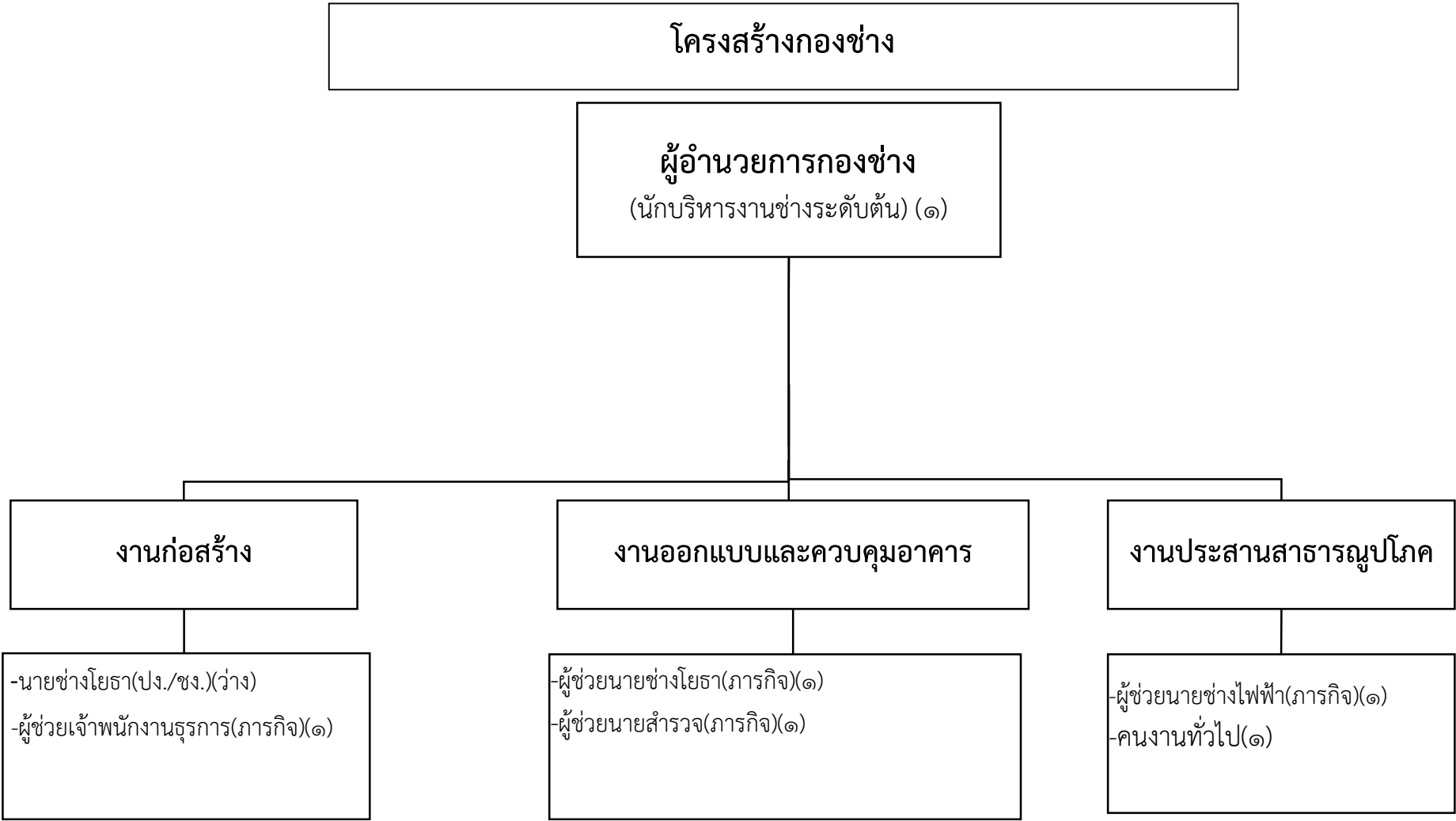


โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หูลุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.หูลุบเลา														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา									เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ			
๑.	นางสาวณิชาพลสิทธิ์ อินทรสิทธิ์	ปริญญาโท (ร.ม.)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๓๖,๔๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๒.	นางต้องใจ ลาวัลย์	ปริญญาโท (ร.ม.)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหาร	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๐,๗๕๐	๓,๕๐๐		
สำนักปลัด														
๓.	นางสาวธัญย์ภักดินท์ สายสุรีย์	ปริญญาโท (ร.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	บริหาร	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗,๔๘๐	๓,๕๐๐		
๔.	นางสาวมณีนรีตนั ผลรักษา	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘,๒๐๐			
๕.	นางสาววิมล คำศรีพล	ปริญญาโท (ร.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๖,๙๘๐			
๖.	นางสาวธัญเทพ ทองสงโสม	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๕,๙๗๐			
๗.	นางสาวธีรภานต์ ดากาวงค์	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๖,๔๖๐			
๘.	กำหนดเพิ่ม	-	๕๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.				ว่าง (รับโอน)
๙.	นางสาวกัลยา มณีบุ๋	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๗,๓๑๐			
๑๐.	นายณะลาฤทธิ์ แสงสิทธิ์	ปวส.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๐,๐๔๐			
๑๑.	นางลำไย ยมสีดา	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๔๗-๒-๐๑๔๓	ครู	-	คศ.๒	๔๗-๒-๐๑๔๓	ครู	-	คศ.๒	๒๓,๙๔๐			
๑๒.	นางรำเพยพรรณ พันพู	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๗-๒-๐๑๔๔	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๒-๐๑๔๔	ครู	-	คศ.๑	๒๔,๒๙๐			
๑๓.	นางบัวพัน สุขเสน	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๗-๒-๐๔๖๓	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๒-๐๔๖๓	ครู	-	คศ.๑	๒๒,๔๕๐			
๑๔.	นางมลวิไลย์ วงศ์สีดา	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๗-๒-๐๖๕๒	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๒-๐๖๕๒	ครู	-	คศ.๑	๑๙,๙๒๐			
๑๕.	นางวิญาดา อินลี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๗-๒-๐๖๕๓	ครู	-	คศ.๑	๔๗-๒-๐๖๕๓	ครู	-	คศ.๑	๒๐,๗๔๐			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อบต.หลุบเลา อ.ภูพาน จ.สกลนคร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/	
												ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๖.	นายญาณพจน์ วรรณศิลป์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒,๖๕๐		๖๓๕	
๑๗.	นางสาววันเพ็ญ อัครพิน	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒,๒๖๐		๑,๐๒๕	
๑๘.	นายกฤษฎา จันทไทย	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐,๑๘๐		๒,๐๐๐	
๑๙.	นางวลัยลักษณ์ เพียรภายลุน	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓,๔๑๐			
๒๐.	นางสาวชนวนชิต ไชยรบ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๔๐๐		๒,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๑.	นายศิลป์ เกลี้ยงกลิ่น	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๒๒.	นายภาณุวัฒน์ ผายทอง	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๒๓.	นายศรชัย ปิสี	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๒๔.	นางสาวหยกกาญจน์ เถาว์ลราช	ปริญญาตรี (บข.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๒๕.	นางสาวสุภาภรณ์ ผาบแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-				
๒๖	นายสุตสาคร ผิวหอม	ม.๖	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-				
กองคลัง														
๒๗.	นางนวลละมัย แสงผา	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	บริหาร	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๑,๓๔๐	๓,๕๐๐		
				(ผู้อำนวยการกองคลัง)				(ผู้อำนวยการกองคลัง)						
๒๘.	นางสาวณัฏฐ์วันธร คำศรีพล	ปริญญาโท (บข.บ.)	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๕,๔๗๐			
๒๙.	นางสาวพิมพ์วิมล คำศรีพล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๕,๑๔๐			
๓๐.	นายลักษิทธิ์ แสงนันท	ปวส.(บัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๑,๙๖๐		๑,๓๒๕	
๓๑	-	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง.				ว่าง(ใช้บัญชีทด.)