

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง
อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙) และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๔. ภาคผนวก	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยปูลิง จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภทสายงานระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำบลห้วยปูลิง อยู่ห่างจากอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ๕๐ กิโลเมตรมีพื้นที่ ๔๘๕ ตารางกิโลเมตรมีประชากรทั้งสิ้น ๒,๘๗๖ คนเป็นชาย ๑,๕๑๐ คนและเป็นหญิง ๑,๓๖๖ คน มีหมู่บ้านทั้งหมด จำนวน ๑๑ หมู่บ้านหลักและ ๑๐ หมู่บ้านบริวารเป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างขวางตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอนส่วนใหญ่เป็นภูเขา สลับซับซ้อนและสูงชันมีที่ราบกลางหุบเขาเล็กน้อยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำกินบ้านเรือนราษฎรส่วนใหญ่อยู่ตามที่ลาดชันของหุบเขา อาชีพหลักของราษฎรในพื้นที่คือทำไร่ ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

ในการพัฒนาตำบลห้วยปูลิง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบดูแลเป็นจำนวนมากและประชาชนในตำบลมีการตั้งถิ่นฐานกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ ของตำบล ทำให้มีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน โดยเฉพาะเส้นทางการคมนาคมทุกเส้นยากลำบากอย่างหนัก ด้วยสภาพมีปัญหาและความต้องการหลายประการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ยังไม่สามารถแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายในขององค์กรเองและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง จนทำให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยปูลิง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยปูลิงได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยสามารถจำแนกออกได้ตามปัญหา ด้านต่างดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ถนน ๑.๒ ไฟฟ้า ๑.๓ เอกสารสิทธิ์ ๑.๔ สะพาน ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้า ๑.๖ โทรศัพท์สาธารณะ ๑.๗ ฝาย	- การคมนาคม ถนนที่ใช้ติดต่อระหว่างหมู่บ้านไม่สามารถใช้ได้ตลอดทั้งปี ถนนส่วนใหญ่ เป็นถนนลูกรัง บดอัด ไม่ได้มาตรฐาน ที่การพังทลาย ของหน้าดิน และดิน สไลด์ ทุกปีในฤดูฝน - ปัจจุบันจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้านไม่มีไฟฟ้าใช้ - ราษฎรขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน และที่อยู่อาศัย - การสัญจรไป – มา ของราษฎรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีความยากลำบากไม่มี สะพานเพื่อข้าม ทำให้เสียเวลาในการเดินทางและขนถ่ายผลผลิต ต้องการสร้างสะพาน จำนวน ๒ หมู่บ้าน - หลายหมู่บ้านที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ต้องการขยายเขตไฟฟ้า จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน - ตู้โทรศัพท์สาธารณะประจำแต่ละหมู่บ้านไม่มี ต้องการให้มีการติดตั้งตู้โทรศัพท์ สาธารณะจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน - ขาดแคลนน้ำทางการเกษตรต้องการสร้างฝายเก็บกักน้ำ จำนวน ๔ หมู่บ้าน

ปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๑.๘ ประปา</p> <p>๑.๙ อ่างเก็บน้ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - น้ำอุปโภค บริโภคไม่พอใช้ ต้องการขยายเขตประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน - สภาพน้ำใช้ปัจจุบันไม่สามารถใช้ดื่มได้ต้องการสร้างถังกรองน้ำดื่ม จำนวน๓หมู่บ้าน - ขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตรต้องการสร้างอ่างเก็บน้ำ ๙ หมู่บ้าน
<p>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ การว่างงาน</p> <p>๒.๒ การท่องเที่ยว</p> <p>๒.๓ ผลผลิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ในครัวเรือนแรงงานในชุมชน -ราษฎรมีรายได้น้อย - แหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษาและส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นสร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้านและขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว -ขาดการส่งเสริมและการพัฒนาอาชีพที่ถูกต้องแก่ราษฎร -ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎรชาวบ้านขาดความรู้ทางด้าน
<p>๓. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๓.๑ คนต่างด้าว</p> <p>๓.๒ ยาเสพติด</p> <p>๓.๓ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>๓.๔ ความยากจน</p> <p>๓.๕ การศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>กฎหมาย,การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึงเกิดจากในพื้นที่มีคนต่างด้าวประชากรแฝงอพยพมาอยู่ในพื้นที่มากขึ้น, คนอพยพเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> -ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดเยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว -ผู้สูงอายุบางคนถูกทอดทิ้ง คนพิการบางคนไม่ได้รับความช่วยเหลือ บุตรได้รับผลกระทบจากบิดา-มารดา ต้องการได้รับความช่วยเหลือเบี้ยยังชีพ และการศึกษา - ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอเนื่องจากปัญหาความยากจน - ไม่มีผู้สืบทอดสืบค้นในการอนุรักษ์ฟื้นฟูด้านวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น, ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม, ประชาชนไม่มีคุณธรรมนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต, ขาดอาคารสถานที่งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๓.๖ การศึกษา</p>	<p>- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ</p>
<p>๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๔.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๔.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔.๓ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่</p> <p>๔.๔ ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๔.๕ ผู้นำท้องถิ่น</p>	<p>- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองกฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานของ อบต. และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานการบริหารกิจการ อบต.</p> <p>- ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดวิสัยทัศน์จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอขาดอาคารบ้านพักของพนักงานส่วนตำบลทำให้ในแต่ละปีองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเสียค่าใช้จ่ายค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก</p> <p>-ระบบการกระจายข้อมูลข่าวสารไม่สะดวก ทำให้ประชาชนขาดข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์</p> <p>-ผู้นำท้องถิ่นไม่เข้าใจในหลักการปกครองและการบริหารจัดการที่ถูกต้อง</p>
<p>๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ การบุกรุกทำลายป่า</p> <p>๕.๒ ขยะ</p> <p>๕.๓ การมีส่วนร่วม</p> <p>๕.๔ ปัญหาด้านไฟฟ้า</p>	<p>- ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า</p> <p>- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้านเกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่างๆขาดงบประมาณในการจัดหาการจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ</p> <p>-เกิดไฟฟ้าในฤดูแล้ง โดยบุคคลภายในและภายนอกพื้นที่</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา
๖. ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสังคม	
๖.๑ ทุนการศึกษา	-ขาดทุนสนับสนุนการศึกษาให้นักเรียน นักศึกษาที่ยากจนและคนพิการ
๖.๒ หอพัก	-หอพักไม่เพียงพอแก่นักเรียนที่อยู่บ้านไกลจากโรงเรียน
๖.๓ กองทุนอาหาร	-อาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียนขยายโอกาสไม่เพียงพอ
๖.๔ น้ำสะอาด	-ขาดน้ำสะอาด สำหรับอุปโภคและบริโภค
๖.๕ สาธารณสุข	-บุคลากรสาธารณสุขไม่เพียงพอ
๖.๖ ยา	-ยาและเวชภัณฑ์ไม่เพียงพอ
๖.๗ ประชาชน	-ประชาชน ขาดความรู้เรื่องสาธารณสุขที่ถูกต้อง
๖.๘ คนชรา และคนพิการ	-คนชรา และคนพิการ ไม่สามารถหารายได้ในการยังชีพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุลึงนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุลึง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้านซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุลึงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุลึง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองและเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุ่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร (Internal Environment) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง
อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

STRENGTH (จุดแข็ง)

Mckinsey 7s Framework	จุดแข็ง (Strength)
Structure (โครงสร้างองค์กร)	<p>๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารงานทั่วไปงานการเจ้าหน้าที่ งานนิติ การ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานตรวจสอบภายในงานพัฒนาชุมชนและสังคม สงเคราะห์ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานกิจการสภา งาน ประชาสัมพันธ์ฯ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานธุรการสำนักปลัดฯ - กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และงานธุรการกองคลัง - กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ งานรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการออกแบบ งาน ก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุงรักษา งานเขียนแบบ ออกแบบการก่อสร้างและงานธุรการกอง ช่าง
Strategy (กลยุทธ์)	<p>๑. มีแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ในระดับจังหวัด อำเภอ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และ การท่องเที่ยวการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ยุทธศาสตร์นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

Mckinsey ๗s Framework	จุดแข็ง (Strength)
Systems (ระบบภายในองค์กร)	<p>๑. มีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และกรอบภารกิจของงานแต่ละกองอย่างเป็นระบบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการเงิน บัญชี มีการกำหนดขั้นตอนการเบิกจ่าย มีระบบการจัดทำบัญชีและการตรวจบัญชี การจัดทำรายงานการเงินมีความชัดเจน ถูกต้อง ทันสมัย และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบงบประมาณ มีแผนการ ขั้นตอน แนวทาง และกระบวนการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบกฎหมายทุกประการ - ระบบการบริหารบุคคลมีระบบการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร มีมาตรฐานการปฏิบัติราชการ การให้ประโยชน์ค่าตอบแทน (โบนัส) การเลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้น และวินัยข้าราชการเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ และทันสมัย - ระบบการสื่อสารและการประสานงาน ผ่านช่องทางมากกว่าหนึ่งช่องทาง ได้แก่ พบปะ พูดคุยโดยตรง หรือคุยผ่านโทรศัพท์ หรือ Internet ซึ่งมีความทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบพัสดุ มีระบบระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบพัสดุที่ชัดเจนมีความทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดซื้อจัดจ้าง
Style (รูปแบบพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหาร)	<p>๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา</p>
Staff (สมาชิกในองค์กร)	<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีจำนวน ๒๔ คน</p> <p>๗. บุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังของ อบต.ห้วยบุลิ่ง</p>
Skill (ทักษะ)	<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ</p>
Shared values (ค่านิยมร่วม)	<p>๑. รุก รับ ฉับไว ใจเป็นหนึ่งมีจุดประสงค์ในการทำงานใน เชิงรุก เช่น การลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาของพี่น้องประชาชน เชิงรับ เช่น การให้บริการประชาชนที่เป็นกันเอง ฉับไว เช่น ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ใจเป็นหนึ่ง เช่น ช่วยกันทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม</p>

WEAKNESSES (จุดอ่อน)
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร (External Environment)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

Mckinsey ๗s Framework	จุดอ่อน (Weaknesses)
Structure (โครงสร้างองค์กร)	๑. งานในหน้าที่รับผิดชอบของบางส่วนราชการมีมากเกินไป น่าจะมีการแยกส่วนงานเพิ่มอีก เช่น ในสำนักงานปลัด อบต. ที่มีงานในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน น่าจะมีการแยกเป็น ส่วนสาธารณสุข และส่วนการศึกษา ออกมาจากสำนักปลัด เป็นต้น ๒. มีบุคลากรไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งเกิดจากการสรรหาแล้วแต่ยังไม่ได้ บางครั้งให้งานที่ปฏิบัติหุุดชะงักหรือไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ๓. มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวบางครั้งทำให้เกิดการหุุดชะงักหรือไม่สามารถดำเนินการได้ทัน
Strategy (กลยุทธ์)	๑. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานประจำปี แต่ทำได้ไม่ครบตามที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุน ไม่ตรงตาม งบประมาณการ หรือได้รับล่าช้า
Strategy (กลยุทธ์)	๑. แผนงานและงบประมาณไม่สอดคล้องกัน
Systems(ระบบภายในองค์กร)	๑. ระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทยทุกประการ แต่ในทางปฏิบัติจะใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม
Staff (สมาชิกในองค์กร)	๑. บุคลากรบางกลุ่มขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง เนื่องจากไม่มีมาตรการลงโทษ เป็นต้น
Skill (ทักษะ)	๑. ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับระบบไอทีหรือความรู้ด้านกฎหมาย

OPPORTUNITIES (โอกาส)

ด้าน	โอกาส (Opportunities)
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	๑. ตำบลห้วยปูลิง อำเภอเมือง มีเอกลักษณ์ที่หลากหลาย ทั้งศิลปวัฒนธรรม และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ประชาชนในพื้นที่ ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นอย่างดี มีการจัดตั้งชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำบลห้วยปูลิง มีกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันกับป่าและบึงหนองสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม โดยประชาชนในตำบลยอมรับการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้ตั้งไว้ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกอนุรักษ์ไว้ได้อย่างค่อนข้างสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร เป็นตำบลต้นแบบในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการบริหารจัดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติได้

ด้าน	โอกาส (Opportunities)
ด้านเทคโนโลยี (Technological)	๒. นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้มีการนำ ไอที (IT) มาใช้ในการบริการจัดการ เช่น ระบบการจัดการเงินบัญชี ระบบแผนที่ภาษี ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบติดตามและประเมินผล เป็นต้น รวมไปถึง การเผยแพร่เอกสารทางเว็บไซต์ ทำให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น การบริการราชการสะดวกขึ้น เหมาะกับพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่การเดินทางยากลำบาก หนังสือราชการปกติกว่าจะมาถึง ก็เลยเวลาไปแล้ว เนื่องจากสภาพภูเขาแต่สามารถใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ได้ ทั้งสายโทรศัพท์ และระบบดาวเทียม
ด้านกฎหมาย (Legal)	๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๔ มาตรา ๒๘๑ ภายใต้มาตรา ๑ รัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น.มาตรา ๒๘๒ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง
ด้านโอกาส (Opportunities)	๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ส่วนที่ ๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๖ - ๗๓ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล
การเมือง(Political)	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสามารถดูได้จากสถิติของผู้มาใช้สิทธิในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร, สมาชิกวุฒิสภา นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาจังหวัด, นายก อบต. และสมาชิก อบต.
ด้านสังคม (Social)	๑. เป็นสังคมชนบท ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี
ด้านวัฒนธรรม (Cultural)	๑. ตำบลห้วยปูลิง เป็นชนเผ่ากะเหรี่ยงทั้งหมด ยังคงอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมของชนเผ่าอย่างดี โดยมีสภาวัฒนาตำบลที่เป็นแกนหลักในการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมชนเผ่า เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ ประเพณีมีดมือ การแต่งกาย และอื่น ๆ

THREATS (อุปสรรค)

ด้าน	อุปสรรค (Threats)
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	๑. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ๒. การคมนาคมขนส่งค่อนข้างลำบากและห่างไกล ทำให้ไม่สามารถนำสินค้าไปขายยังตลาดใหญ่ๆ ได้เนื่องจากต้นทุนค่าขนส่งค่อนข้างสูงมาก
ด้านเทคโนโลยี(Technological)	๑. เทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีไม่เต็มประสิทธิภาพ หรือใช้ผิดวัตถุประสงค์ ๒. เนื่องจากในพื้นที่ตำบลห้วยบุ่งเกือบทั้งหมด (จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน) ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ ทำให้การติดต่อสื่อสารยากลำบากและเทคโนโลยีไม่สามารถเข้าถึง
การเมือง(Political)	๑. ปัญหาที่เกิดจากการเมืองระดับประเทศ เช่น ความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลกับงานค้าน หรือมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ส่งผลกระทบกับท้องถิ่น เช่น ทำให้การจัดสรรงบประมาณล่าช้า
ด้านวัฒนธรรม (Cultural)	๑. ประชาชนบางกลุ่มสืบทอดฐานทางวัฒนธรรมและหันไปนิยมวัฒนธรรมและประเพณีของต่างประเทศซึ่งเข้ามาอย่างรวดเร็วเช่น การแต่งกายมีการรับวัฒนธรรมของชาวเมืองและชาติตะวันตกเข้ามามากขึ้น

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชนรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์และการดูแลรักษาที่สาธารณะ
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๒. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงต่อไป

๗.๑ ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ในปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๑๓ อัตรာ และพนักงานจ้างทั้งหมด ๑๖ อัตรารวมทั้งหมด ๒๙ อัตรารวม โดยในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่เป็นระยะ เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติม รวมถึงการปรับขยายระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและมีความยากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ยังได้มีการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามหน่วยงานต่างๆ การศึกษา ศึกษานอกสถานที่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่างๆ แก่บุคลากรในการประชุมประจำเดือน รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการและภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการที่รัฐบาลได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายที่จะให้ส่วนราชการต่างๆ นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในระบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานราชการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น

ในการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ออกเป็น ๑ สำนักงาน ๒ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ต้องดำเนินการตามข้อ ๖ แล้วจะเห็นได้ว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้มากขึ้นโดยลำดับแต่ทั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่และการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้นใหม่จึงมีข้อจำกัดเช่นเดียวกัน ดังนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนการกำหนดตำแหน่งและการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

ในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลหลายประการ ดังนี้

(๑) **โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน** โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง แบ่งออกเป็น ๑ สำนักงาน ๒ กอง ซึ่งแต่ละสำนักงาน/ส่วนมีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานต่างๆ ที่ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบแต่ละสำนักงาน/ส่วนนั้นๆ ในทางปฏิบัติมักจะมีปัญหาอยู่เสมอว่า การจัดตั้งส่วนราชการภายในขึ้นมาใหม่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นมารองรับการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว แต่มีข้อจำกัดในด้านกรอบวงเงินงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เริ่มสูงมากขึ้น (ร้อยละ ๓๐ - ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ทำให้ต้องมีการปรับเกลี่ยงบประมาณในส่วนราชการอื่นมาใช้จ่ายในด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีการจัดตั้งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากในการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากโดยลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงแล้วยังมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาในหลายๆ ด้าน และประชาชนยังขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ค่อนข้างมาก ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ในกรณีที่จะมีการจัดตั้งส่วนราชการและการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นใหม่ ซึ่งอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ก็จำเป็นต้องใช้วิธีการปรับเกลี่ยกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีให้ส่งผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนาด้านอื่นๆ

(๒) **ด้านการบริหารงานบุคคล** มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ ทำให้ต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เพื่อให้มีจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังขาดบุคลากรที่จะดำเนินการในภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ด้านการเจ้าหน้าที่ และด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนการคลังยังขาดบุคลากรด้านการเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ทำให้ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างที่ควรจะเป็น

(๓) **การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้าง** คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ประกาศปรับอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำวันละ ๓๐๕ บาท และเงินเดือนปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท ของรัฐบาล โดยมีการปรับฐานอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่เป็นระยะตลอดช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เป็นอย่างมาก โดยทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ประมาณร้อยละ ๓๐ เพิ่มขึ้นเป็นกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในขณะที่จำนวนเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เพิ่มขึ้นไม่ได้สัดส่วนกับการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายดังกล่าว ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นจึงทำได้ค่อนข้างยากมากขึ้น เว้นแต่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง จะมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรเพิ่มขึ้นจริงๆ

แต่ทั้งนี้ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้างดังกล่าว ก็ยังมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และคาดว่าบุคลากรจะมีการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะสามารถรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ในขณะเดียวกัน บุคลากรในหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

๗.๒ แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้ประสบในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงควรมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ดังนี้

(๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มขึ้นใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภาระงานที่มีได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ พร้อมกับกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมิให้เพิ่มสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยใช้วิธีการปรับเกลี่ยกำลังคนที่มีอยู่เดิมและอัตรากำลังที่ยังว่างอยู่ให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มีอยู่

(๒) การบริหารงานบุคคล ควรเพิ่มความพยายามในการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบ โดยอาจดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง หรืออาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่นภายใต้เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่ ก.กลาง กำหนด ตลอดจนจนถึงการเปิดสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเอง หรืออาจร้องขอให้ ก.จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.จังหวัดต่อไป

สำหรับการกำหนดตำแหน่งใหม่ ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง หากมีตำแหน่งว่าง ควรมีการยุบเลิกและปรับเกลี่ยตำแหน่งให้กับตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากกว่าและคำนึงถึงภารกิจหลักและความจำเป็นเร่งด่วนของส่วนราชการที่มีความต้องการใช้อัตรากำลังมาปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการนั้นๆ

(๓) ในกรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายประจำปีเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงานจ้าง การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้สูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีถือเป็นเงื่อนไขที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงจะต้องพิจารณาอย่างเคร่งครัด การแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกเหนือจากการปรับเกลี่ยอัตรากำลังในกรณีที่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามข้อ (๒) แล้ว การจ้างเหมาบริการในงานบางอย่าง เช่น การสำรวจงานกองช่าง เป็นต้น จึงอีกแนวทางหนึ่งในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน และหากในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง มีรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้นก็จะเป็นช่องทางให้มีการปรับแผนการใช้จ่ายกำลังคนให้มีความเหมาะสมมากขึ้นและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ตลอดจนปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลห้วยปูลิง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในส่วนราชการ เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง และสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ในปัจจุบันประกอบด้วย ๑ สำนักงาน ๒ กอง และแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังต่อไปนี้

๑) **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดทำ เก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านนิติกร - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานสารบรรณ - งานกฎหมาย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง - งานการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านนิติกร - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานสารบรรณ - งานกฎหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ งานการศึกษาศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ และหนี้สิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๑.๗ งานการศึกษาศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู <p>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและรักษาโรคงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ และหนี้สิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขออนุญาตและก่อสร้าง - งานประสานกิจการสาธารณูปโภค และบริการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขออนุญาตและก่อสร้าง - งานประสานกิจการสาธารณูปโภค และบริการ - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง

จากโครงสร้างที่กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะดำเนินการ จึงได้วิเคราะห์ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุลิง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้ กสส
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนง.จ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.จ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.จ้างทั่วไป (แม่ครัว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์) คนที่ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์) คนที่ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนง.ทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนง.ทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นาผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

(๑) เงินเดือนประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนเช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๖๕๑,๗๒๐	๖๗๑,๔๐๐	๖๙๑,๐๘๐	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต.																			
2	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๑๗,๗๖๐	(๒๑,๕๐๐)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	(๒๕,๒๗๐)
5	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
7	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๖๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๑๒	๑๐,๙๓๒	๑๑,๓๖๔	๒๗๓,๓๑๒	๒๘๔,๒๔๔	๒๙๕,๖๐๘	(๒๑,๙๐๐)
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๒	๑๑,๔๙๖	๑๑,๙๕๒	๒๘๗,๕๓๒	๒๙๙,๐๒๘	๓๑๐,๙๘๐	(๒๓,๐๔๐)
9	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๘๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๔๘	๑๑,๙๐๔	๑๒,๓๘๔	๒๙๗,๗๖๘	๓๐๙,๖๗๒	๓๒๒,๐๕๖	(๒๓,๘๖๐)
10	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๖๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๐๔	๑๐,๘๑๒	๑๑,๒๔๔	๒๗๐,๕๖๔	๒๘๑,๓๗๖	๒๙๒,๖๒๐	(๒๑,๖๘๐)
11	คนตักตวงสวน	-	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๑๑๖	๗,๓๙๒	๗,๖๗๒	๑๘๕,๐๗๖	๑๙๒,๔๖๘	๒๐๐,๑๖๐	(๑๔,๘๓๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
12	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

13	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
14	ปฏิบัติหน้าที่ สุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
15	ปฏิบัติหน้าที่ แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
16	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง																			
17	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
18	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
19	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๖๔	๑๐,๘๗๒	๑๑,๓๑๖	๒๗๒,๐๖๔	๒๘๒,๙๓๖	๒๙๔,๒๕๒	(๒๑,๘๐๐)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๑๒	๗,๕๐๐	๗,๗๒๘	๑๘๗,๖๙๒	๑๙๕,๑๙๒	๒๐๒,๙๒๐	(๑๕,๐๔๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
21	ปฏิบัติหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง																			
22	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
23	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
24	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๓๖	๗,๕๒๔	๗,๘๒๔	๑๘๘,๓๑๖	๑๙๘,๐๐๐	๑๙๕,๘๒๔	(๑๕,๐๙๐)
25	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๓๖	๕,๙๖๔	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๕๖	๑๕๕,๒๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
26	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยปูลิง																			

27	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑											การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำใ้ได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
28	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑											ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยปูเอย																			
29	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑											การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำใ้ได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
30	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑											ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
31	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
5	รวม		๓๑	๒๕	๖,๕๒๓,๖๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๓๑	๓๑	๓๑	0	0	0	๒๑๓,๙๒๕	๒๑๘,๙๒๕	๒๒๒,๕๘๘	๖,๙๔๗,๕๔๔	๖,๘๔๑,๘๗๒	๗,๐๖๔,๔๖๐		
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																๑,๐๔๒,๑๓๒	๑,๐๒๖,๒๘๑	๑,๐๕๙,๖๖๙	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๗,๙๘๙,๖๗๖	๗,๘๖๘,๑๕๓	๘,๑๒๔,๑๒๙	
8	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๒,๓๘	๓๐,๓๗	๒๙,๘๖	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๔,๖๗๕,๐๐๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

$$๒๔,๖๗๕,๐๐๐ \text{ บาท} \quad (๒๓,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕ \%) + ๒๓,๕๐๐,๐๐๐ = ๒๔,๖๗๕,๐๐๐$$

จำนวน

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๕,๙๐๘,๗๕๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
จำนวน **๒๕,๙๐๘,๗๕๐** บาท $(๒๕,๖๗๕,๐๐๐ \times ๕ \%) + ๒๕,๖๗๕,๐๐๐ = ๒๕,๙๐๘,๗๕๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๗,๒๐๔,๑๘๗ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
จำนวน **๒๗,๒๐๔,๑๘๗** บาท $(๒๕,๙๐๘,๗๕๐ \times ๕ \%) + ๒๕,๙๐๘,๗๕๐ = ๒๗,๒๐๔,๑๘๗$

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

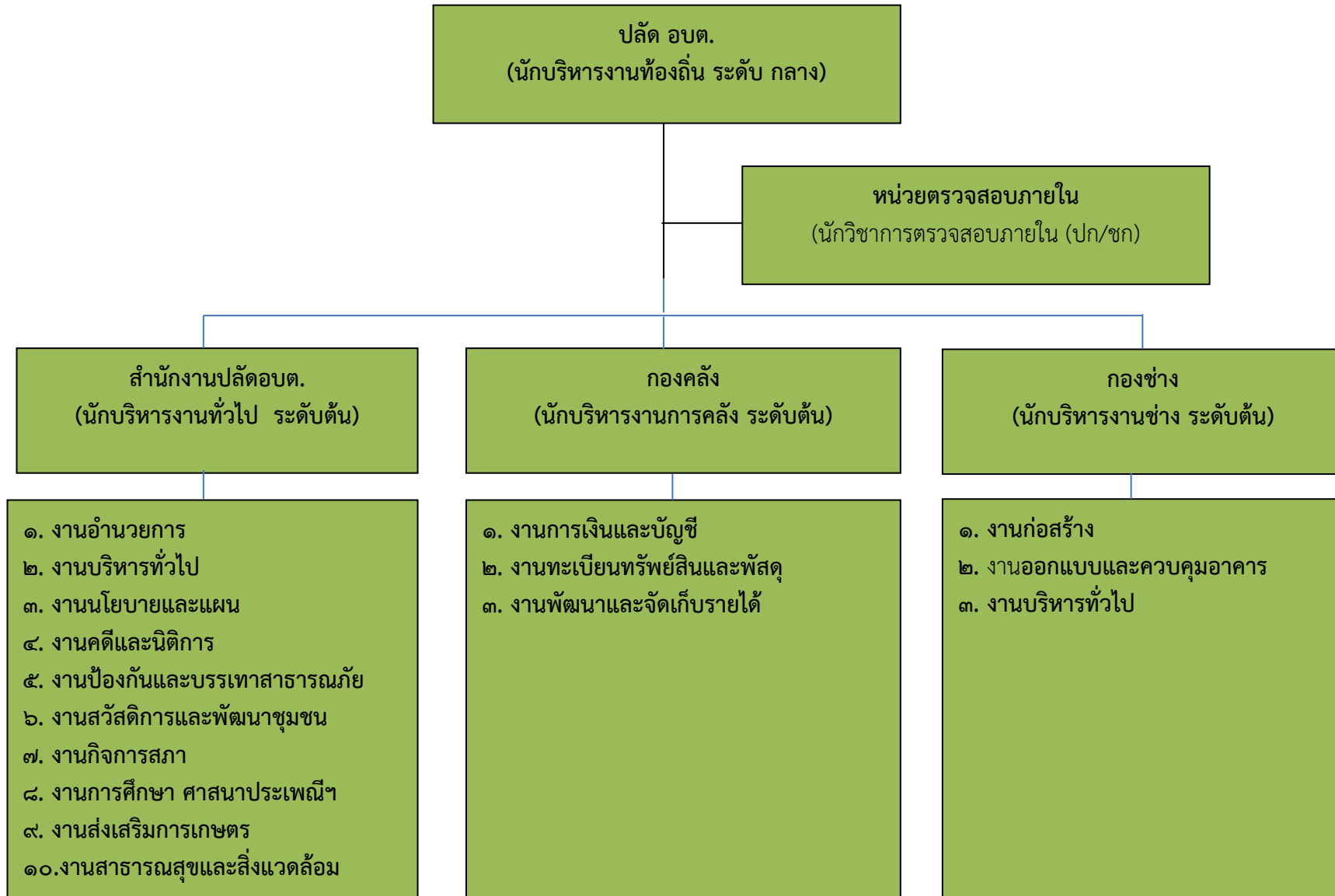
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

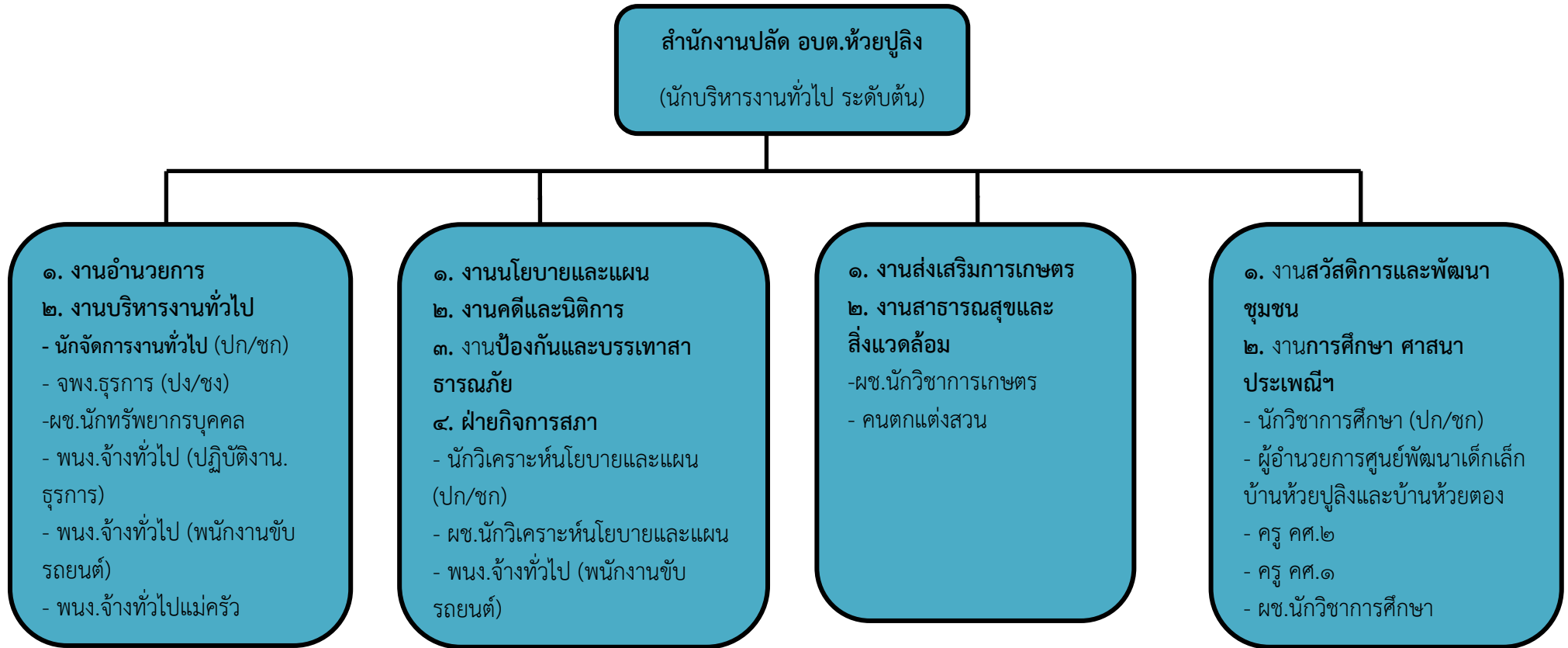
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

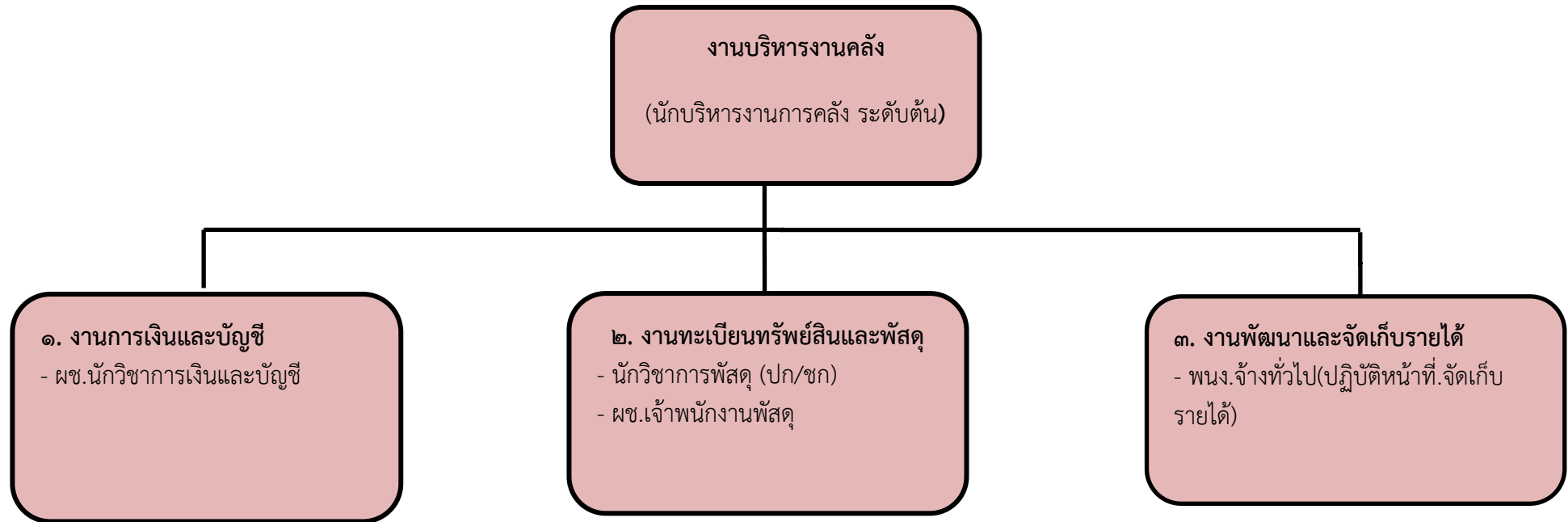


โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง



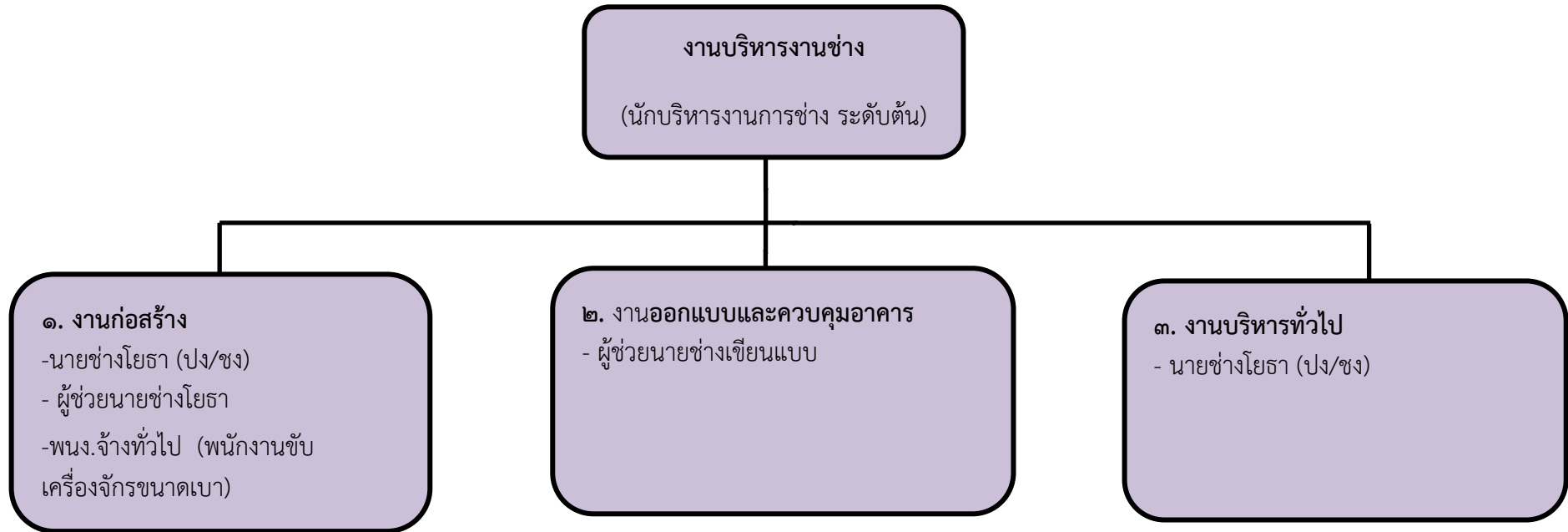
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			บุคลากรทางการศึกษา		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ข้าราชการ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	๔	๑	๕	๔	๑๙

โครงสร้างส่วนราชการภายในของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างส่วนราชการภายในของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุ่ง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑			๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐		ว่างเดิม
๒			๔๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๔๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๓	นางนงเยาว์ กรองบริสุทธิ์	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		
๔	นางสาวพัชรี กรองบริสุทธิ์		๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	๒๕๘,๐๐๐			
๕	นางสาวอัฐิภิญญา บุตรใจ	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป./ชง	๔๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป./ชง	๒๔๙,๓๖๐			
๖	นางสาวปามิศา ชิตธิกุล	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๘๘,๑๒๐			
๗	นางชนาพร ทะวีวงศ์	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๓๐๓,๒๔๐			
๘	นางสายพิน เชาว์เลขา	ป.โท/ บริหาร การศึกษา	๔๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๔๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๑๗,๔๐๐			เงินอุดหนุนจากรัฐ
๙	นางอัมพร จรัสพรศิลาปะชัย	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๑	๔๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๑	๒๖๒,๙๒๐			เงินอุดหนุนจากรัฐ
๑๐	นายพงศ์สว่าง คิวนนท์ชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	จ๓	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	จ๓	๒๖๖,๒๘๐			

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นายพัฒนา บารมี สมบูรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	จ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จ๓	๒๘๖,๓๒๐			
๑๒	นายบรรชัช ตรีศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	จ๓	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ๓	๒๖๒,๘๐๐			
๑๓	นายบุญวิชัย ผดุงธรรม เลิศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จ๓	๒๖๐,๑๖๐			
๑๔	นายนิพนธ์ ประหยัด ทรัพย์	อนุปริญญา	-	คนตงแต่งสวน	จ๑	-	คนตงแต่งสวน	จ๑	๑๗๗,๙๖๐			
๑๕	นางสาวรพร จอภู	ปริญญาตรี	-	พนง.จ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่งาน ธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๖	นางสาวจันทร์จิรา ธนาวัฒน์เมธากุล	ปวส.	-	พนง.จ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๗	นายอำพล ศิริปริชาวิทย์	ปวช.	-	พนง.จ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๘	นายปรีชา สร้างสรไรพร	ม.๖	-	พนง.จ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๙	นางวรีพร ศักดิ์ศรีชัย	ม.๓	-	พนง.จ้างทั่วไป (แม่ครัว)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่ครัว)	-	๑๐๘,๐๐๐			

๑๑.๒ กองคลัง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวณัฐวรินทร์ พงษ์ ชัยรัชต์	ป.โท	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		
๒	นางจินตนา วรรณิการ์	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก/ชก	๒๘๘,๑๒๐			
๓	นาง พรศรีสุขโพธิญาณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและ บัญชี	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและ บัญชี	จ ๓	๒๖๑,๖๐๐			
๔	นางสาวเต็มเดือน ทวีชา กรสีทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๑๘๐,๔๘๐			
๕	นางสาวอรุณี วุฒิอุบลัมภ์	ป.ตรี	-	พจน.จ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่งานจัดเก็บ รายได้	-	-	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่งานจัดเก็บ รายได้	-	๑๐๘,๐๐๐			

๑๑.๓ กองช่าง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอาทิตย์ ศิริเดช	ป.โท	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		
๒			๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐			ว่าง(เดิม)
๓	นายวีรโชติ พานทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ ๒	๑๘๑,๐๘๐			
๔			-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๑๔๘,๘๐๐			ว่าง(เดิม)
๕	นายกานี บริบูรณ์เพชร	ม.๖	-	พจน.จ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา)	-	๑๐๘,๐๐๐			

หมายเหตุ

เงินเดือนหมายถึงเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนเช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาอายุ (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยทักษะของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย ๕ ด้านที่สำคัญ ได้แก่

๑.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๑.๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานการจัดฝึกอบรม งานด้านช่าง เป็นต้น

๑.๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๑.๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาค เอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเสริมสร้างให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน หลักปฏิบัติหรือคุณธรรมในการปฏิบัติงานแก่ส่วนรวม จึงมีความจำเป็นที่ทุกคนในหน่วยงานต้องยึดถือไว้ประจําใจ อันจะช่วยรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะ จนเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป ดังนั้นจึงได้กำหนดจริยธรรมของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของรัฐ
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๓. ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมประจําใจ โดยเฉพาะการเป็นผู้มีสัจธรรมและความสำนึกสำหรัปฏิบัติงานในหน้าที่
๔. ต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและของประชาชนเป็นสำคัญ ไม่เบียดเบียนเอาทรัพย์สินหรือเวลาของทางราชการเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง
๕. ต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

๖. ต้องไม่มีการกระทำในลักษณะที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของราชการกับ
ประโยชน์ส่วนตน (Conflict of Interest) ต้องสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

๗. ต้องเป็นผู้มีจิตใจของการให้บริการแก่คนทั่วไปอย่างเต็มกำลังความสามารถ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ
สุภาพอ่อนโยน

๘. ต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือของบุคคลทั่วไปต้องรวมพลังในอันที่จะช่วย
พัฒนา แก้ไขปัญหา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

ที่ ๑๑๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิงมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตลอดจนภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | | |
|-----|---------------------------|------------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๖ | นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๗ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ

/บริหารส่วนตำบล

บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายไชยา ประหยัดทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไชยา ประหนดทรัพย์	ประธานคณะกรรมการ	ไชยา ประหนดทรัพย์
๒	นางสาวณัฐวรินทร์ พงษ์ชัยรัชต์	คณะกรรมการ	ณัฐวรินทร์ พงษ์ชัยรัชต์
๓	นายอาทิตย์ ศิริเดช	คณะกรรมการ	อาทิตย์ ศิริเดช
๔	นางนงเยาว์ กรองบริสุทธิ์	คณะกรรมการและ เลขานุการ	นงเยาว์ กรองบริสุทธิ์
๕	นางชนาพร ทะวีวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ชนาพร ทะวีวงศ์
๖	นายบรรชชาย ศรศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	บรรชชาย ศรศรี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ที่ ๑๑๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๖	นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยปูลิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณ งานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ใน แต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี้ยอัตรา ดังรายละเอียด แนบท้าย

ประธาน - สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไข

ปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้ง

เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง มี ๑๑ หมู่บ้าน ไม่มีนักพัฒนาชุมชน และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- ควรกำหนด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ ให้กับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม ที่มีปริมาณ</p>

		มากขึ้นในแต่ละปี
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี</p>

<p>การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		<p>สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และ เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ตำแหน่งไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างเดิม อบต.ห้วยปูลิง	โครงสร้างใหม่ อบต.ห้วยปูลิง	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานสวัสดิการสังคม ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานสวัสดิการสังคม ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้ กสธ
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนง.จ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.จ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.จ้างทั่วไป (แม่ครัว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์) คนที่ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนง.ทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์) คนที่ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนง.ทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนง.ทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๗,๙๘๙,๖๗๖	๖,๙๔๗,๕๔๔	๓๒.๓๘
๒๕๖๘	๗,๘๖๘,๑๕๓	๖,๘๔๑,๘๗๒	๓๐.๓๗
๒๕๖๙	๘,๑๒๔,๑๒๙	๗,๐๖๔,๔๖๐	๒๙.๘๖

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) นางเยาว์ กรองบริสุทธิ์ ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางนางเยาว์ กรองบริสุทธิ์)
เลขานุการคณะกรรมการ

