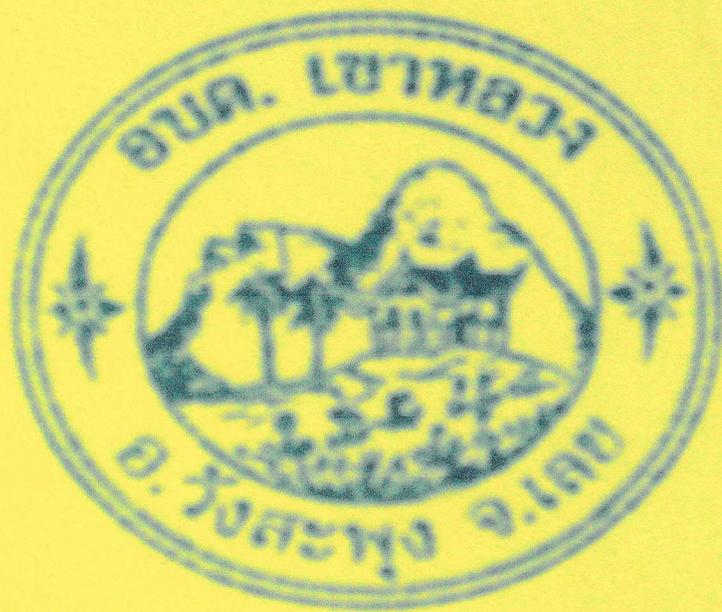


แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
(ปรับปรุง 1)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ
อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
(ปรับปรุง 1)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมดับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 รวมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จึงได้มีการจัดวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง	7
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	11
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	12
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	17
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	20
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง	26
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	30
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง	31

ภาคผนวก

1. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2564
2. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2564
3. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2564 - 2566) ครั้งที่ 1 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2564

1. หลักการและเหตุผล

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาหลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงาน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน

ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและขององค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์เห็นสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning

Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง รวมทั้งมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ว่ามีปัญหาวะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี สารสนเทศ
 - การคมนาคม ภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
 - ถนนเศรษฐกิจเพื่อการเกษตรไม่สะดวก
 - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
2. ด้านเศรษฐกิจ
 - ราคาผลผลิตตกต่ำ
 - การขาดความรู้ โอกาส และการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
 - ราษฎรไปขายสลากกินแบ่งรัฐบาลต่างจังหวัด
 - ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
3. ด้านสังคม
 - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
4. ด้านการเมือง การบริหาร
 - ความเข้มแข็งขององค์กรภาคเอกชน
 - บุคลากรการปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
 - ผู้นำชุมชนและประชาชนไม่เข้าใจการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ลำน้ำตามธรรมชาติต้นเขิน ตลิ่งลำน้ำฮวยพังทลาย
 - ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การจัดการขยะมูลฝอย
 - การบุกรุกที่สาธารณะ
 - การเผาป่า
6. ด้านการสาธารณสุข
 - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์
7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - การขาดโอกาสทางการศึกษา
 - บุคลากรการปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากรและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2561-2564) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีดังนี้

5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนา

1. สสำรวจข้อมูลและจัดทำทะเบียนเส้นทางและสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีมาตรฐานและพร้อมที่จะดำเนินการสำรวจตรวจสอบเพื่อการวางแผนพัฒนาและจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม
2. มีการจัดสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการ อาทิ ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ รางระบายน้ำ ฯลฯ
3. มีการจัดสวนสาธารณะและแหล่งนันทนาการของชุมชนที่ดีและเพียงพอที่จะให้บริการต่อชุมชน
4. จัดทำและวางระเบียบผังเมืองรวม เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงาน อบต. เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและการบริการ
6. อบรมบุคลากรในหน่วยงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นศูนย์กลางในการนำเสนอข้อมูลของ อบต.ทุกแห่งในเขตจังหวัดเลย
8. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารของ อบต.ในเขตจังหวัดเลย

5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีครอบครัวอบอุ่น
2. สนับสนุนการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต และพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมาย
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน สังคมโดยใช้กระบวนการประชาคม
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตของประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยกระบวนการแผนชุมชน
7. สนับสนุนการแก้ไขปัญหาเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันกรณีการระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคไข้หวัดนก โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคฉี่หนู ฯ
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพได้
10. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และได้รับสวัสดิการทางสังคมเท่าเทียมกัน
11. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรลดการใช้สารเคมี และยาฆ่าแมลง หันมาใช้พืชสมุนไพรแทน
12. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนบริโภคพืชผักปลอดสารพิษ

5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคีต่าง ๆ ในกระบวนการการพัฒนาท้องถิ่น
2. ธารรงค์ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองท้องถิ่นทุกรูปแบบ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน
4. ส่งเสริมและจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ตามระเบียบกำหนดให้
5. จัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี รวมถึงจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อการจัดเก็บภาษีได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม
7. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาในทุกๆ ด้านของหน่วยงานองค์กรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของประชาชน
8. พัฒนาปรับปรุงการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

5.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสวยงามน่าเที่ยว ตลอดจนพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้สามารถเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวได้โดยสะดวก ปลอดภัย และรวดเร็ว
2. รณรงค์ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย
3. พัฒนาและจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบริการนักท่องเที่ยวตามจุดต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อบริการแก่นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยว
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในจังหวัดเลย
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายและเล่นกีฬา
6. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬา และอุปกรณ์กีฬาต่าง ๆ
7. ซ่อมแซมปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายให้มีสภาพที่ใช้งานได้ดี พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้พร้อมสำหรับบริการประชาชน

5.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญา

ของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการจัดตั้งสถานศึกษา การจัดการศึกษา และการให้บริการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สนับสนุนการปรับปรุงห้องสมุดประชาชนให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
3. ขยายพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้สู่ชุมชนและท้องถิ่น
4. ส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
6. พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน
7. ส่งเสริมให้สถานศึกษา และสถาบันทางศาสนาเป็นหลักในการสอน เพื่อปลูกฝัง จริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
8. ส่งเสริมให้มีการศึกษาศิลปะพื้นบ้าน การละเล่น ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ให้คงอยู่และพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของท้องถิ่น
9. ส่งเสริมและสนับสนุนงานที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา
10. ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่น และงานรัฐพิธีเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ

5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนงบประมาณในการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย
2. ระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและเอกชนในการแก้ไขปัญหาสาธารณภัยแบบมีส่วนร่วม
3. จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
4. สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในชุมชนและเตือนภัยชุมชน
5. ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟู รักษาสภาพแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถาน และชุมชน
6. กำหนดเขตพื้นที่เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามความเหมาะสมตรงตามศักยภาพของพื้นที่
7. ควบคุมการกำจัดขยะมูลฝอย การบำบัดน้ำเสีย การกำจัดสารพิษจากอุตสาหกรรมไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
2. การส่งเสริมด้านการแปรรูปผลผลิตการเกษตร และส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าขายภายในท้องถิ่น
4. จัดให้มีตลาดในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร/ปศุสัตว์/อื่น ๆ และก่อสร้างศูนย์สาธิตการตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์
5. พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการมีงานทำ และทำงานอย่างมีศักยภาพ เอื้อต่อการเพิ่มผลผลิตและได้เปรียบทางการแข่งขัน
6. ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านปศุสัตว์ และการผลิตสัตว์น้ำจัดสู่ระบบการรับรองมาตรฐาน GAP
7. ยกระดับคุณภาพการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การส่งเสริมการศึกษา
4. การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
8. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่างและกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 65 อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบลจำนวน 31 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 27 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 7 อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งหมด 3 แห่ง โรงเรียนในเขตรับผิดชอบระดับประถมศึกษา 6 แห่ง ระดับมัธยมศึกษา 1 แห่ง รวมทั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (กศน.ตำบลเขาหลวง) 1 แห่ง ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมการศึกษาอย่างเต็มที่ ไม่มีเด็กอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ในเขตตำบลเขาหลวง

จุดอ่อน

ถนนเศรษฐกิจเพื่อการเกษตรไม่สะดวก ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคในฤดูร้อน ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการรวมกลุ่มอาชีพเนื่องจากประชาชนไปขายสลากรินแบ่งรัฐบาลต่างจังหวัด ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ผู้นำชุมชนและประชาชนไม่เข้าใจในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น

โอกาส

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในด้านการพัฒนาต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชาชนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

อุปสรรค

งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงจัดเก็บเองและที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เพียงพอ ภัยคุกคามด้านยาเสพติด ปัญหาด้านสาธารณสุขยังมีอยู่ การบริหารจัดการสาธารณสุขและสาธารณสุขการยังไม่เพียงพอ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ (เปรียบเทียบโครงสร้างเดิมกับโครงสร้างใหม่)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานการศึกษา 1.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	1. สำนักปลัด 1.1 งานราชการทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานการศึกษา 1.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.5 การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
2. กองคลัง 2.1 งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานคลัง 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี 2.3 การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ 2.5 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
3. กองช่าง 3.1 งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานช่าง 3.2 งานโครงสร้างพื้นฐาน (ไฟฟ้า, ถนน) 3.3 งานประมาณราคา	3. กองช่าง 3.1 งานสำรวจ 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ 3.3 งานประมาณราคา 3.4 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
4. กองสวัสดิการสังคม 4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 4.2 งานสังคมสงเคราะห์ 4.3 งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี	4. กองสวัสดิการสังคม 4.1 งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ 4.2 งานพัฒนาชุมชน 4.3 งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 4.4 งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน 5.2 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) บก.	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
พนักงานส่วนตำบล								
(หัวหน้าสำนักงานปลัด)นักบริหารงานทั่วไป/อต.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป/ปก.-ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล/ปก.-ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ปก.-ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา/ปก.-ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข/ปก.-ชก	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1/8/63
เจ้าพนักงานธุรการ/ปง.-ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ปง.-ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	6	8	8	8	-	-	-	1/3/62-30/9/63
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	0	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1/5/64
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1/8/63
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	29	34	34	34	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
(ผอ.กองคลัง) นักบริหารงานคลัง/อต.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี/ปก.-ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ปง.-ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	9	9	9	9	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง/อต.	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา/ปก.-ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ/ปง.-ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา/ปง.-ชง.	0	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยกกระเช้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	10	11	11	11	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล								
(ผอ.กองสวัสดิการฯ) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม/อต.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน/ปก.-ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/ปง.-ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	6	6	6	6	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ปก.-ชก.	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	0	1	1	1	+1	-	-	

รวมทั้งสิ้น	55	62	62	62	+1	-	-	
--------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	--

9 การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		ในชั้นระยะ 3 ปีข้างหน้า		เพิ่ม / ลด	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566
						คน	ค่าแห่ง (2)	2564	2565											
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บก.	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	44,130	
	รวม		1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120		
	ส่วนที่ปลัด																			
2	พ.น.ส. (นักบริหารงานทั่วไป)	อต.	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	30,220	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก-ชก	1	1	329,760		1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก-ชก	1	1	382,560		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก-ชก	1	1	329,760		1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480	
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก-ชก	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	29,610	
7	นักวิชาการศึกษา	ปก-ชก	1	1	199,200		1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	16,600	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง-ชง	1	1	313,440		1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง-ชง	1	1	259,440		1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	21,620	
10	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		8	6	-	-	8	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
11	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	0	195,840		1	1	1	-	-	-	7,840	8,150	8,480	203,680	211,830	220,310	195,840	
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	190,200		1	1	1	-	-	-	7,610	7,920	8,230	197,810	205,730	213,960	190,200	
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	205,200		1	1	1	-	-	-	8,210	8,540	8,880	213,410	221,950	230,830	205,200	
14	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		1	1	183,360		1	1	1	-	-	-	7,340	7,630	7,940	190,700	198,330	206,270	183,360	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2	2	318,840		2	2	2	-	-	-	12,760	13,270	13,800	331,600	344,870	358,670	318,840	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	136,800		1	1	1	-	-	-	5,480	5,700	5,920	142,280	147,980	153,900	136,800	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	136,800		1	1	1	-	-	-	5,480	5,700	5,920	142,280	147,980	153,900	136,800	
18	พนักงานขับรถบรรทุกนำของไปรษณีย์		1	1	139,200		1	1	1	-	-	-	5,570	5,800	6,030	144,770	150,570	156,600	139,200	
19	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		3	3	-		3	3	3	-	-	-	67,860	67,860	67,860	67,860	67,860	67,860	67,860	
20	ผู้ดูแลเด็ก																			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
21	ผู้ดูแลเด็ก		1	0	120,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
22	ภารโรง		1	1	120,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	120,000	
23	พนักงานขับรถนำของไปรษณีย์		1	1	120,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	120,000	
24	คนงาน		2	2	120,000		2	2	2	-	-	-	-	-	-	240,000	240,000	240,000	240,000	
	รวม		34	29	4,655,160	42,000	34	34	34	-	-	-	571,390	230,590	233,780	4,913,230	5,075,960	5,241,880		

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566
กองคลัง																				
25	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อต.	1	1	462,240	42,000		1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก-ชก	1	1	311,640			1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,970
27	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง-ชง	1	1	249,360			1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	20,780
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
28	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		1	1	211,800			1	1	1	-	-	-	8,480	8,820	9,170	220,280	229,100	238,270	211,800
29	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	1	208,080			1	1	1	-	-	-	8,330	8,660	9,010	216,410	225,070	234,080	208,080
30	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	185,640			1	1	1	-	-	-	7,430	7,740	8,040	193,070	200,810	208,850	185,640
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	159,420			1	1	1	-	-	-	6,380	6,640	6,900	165,800	172,440	179,340	159,420
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	159,420			1	1	1	-	-	-	6,380	6,640	6,900	165,800	172,440	179,340	159,420
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	158,280			1	1	1	-	-	-	6,340	6,590	6,850	164,620	171,210	178,060	158,280
	รวม		9	9	2,105,880	42,000		9	9	9	-	-	-	78,860	83,370	86,110	2,226,740	2,310,110	2,396,220	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566
กองช่าง																				
34	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อต.	1	1	462,240	42,000		1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520
35	วิศวกรโยธา	ปก-ชก	1	1	293,880			1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง-ชง	1	1	225,480			1	1	1	-	-	-	7,440	7,560	7,800	232,920	240,480	248,280	18,790
37	นายช่างโยธา	ปง-ชง	1	0	297,900			1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	24,825
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
38	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		1	1	182,160			1	1	1	-	-	-	7,290	7,580	7,890	189,450	197,030	204,920	182,160
39	ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)		1	1	150,360			1	1	1	-	-	-	6,020	6,260	6,510	156,380	162,640	169,150	150,360
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	159,420			1	1	1	-	-	-	6,380	6,640	6,900	165,800	172,440	179,340	159,420
41	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		2	2	318,840			2	2	2	-	-	-	12,760	13,280	13,800	331,600	344,880	358,680	318,840
พนักงานจ้างทั่วไป																				
42	พนักงานขับรถกระเช้า		1	1	120,000			1	1	1	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	120,000
43	คนงาน		1	1	120,000			1	1	1	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	120,000
	รวม		11	10	2,330,280	42,000		11	11	11	-	-	-	362,870	78,160	80,580	2,437,250	2,515,410	2,595,990	

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ		
			จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	2564	2565	2566		2564	2565
กองสวัสดิการสังคม															
44	ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	1	1	376,080	42,000	1	1	1	1	13,320	13,320	431,400	444,720	458,160	31,340
45	นักพัฒนาชุมชน	1	1	288,120		1	1	1	1	11,520	12,000	299,640	311,640	323,760	24,010
46	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	225,720		1	1	1	1	9,240	9,360	234,960	244,320	254,280	18,810
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
47	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	180,000		1	1	1	1	180,000	7,200	180,000	187,200	194,690	180,000
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	159,420		1	1	1	1	6,380	6,640	165,800	172,440	179,340	159,420
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	138,000		1	1	1	1	5,520	5,750	143,520	149,270	155,250	138,000
	รวม	6	6	1,367,340	42,000	6	6	6	6	225,980	54,270	1,455,320	1,509,590	1,565,480	

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ		
			จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	2564	2565	2566		2564	2565
หน่วยตรวจสอบภายใน															
50	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	0	355,320		1	1	1	1	355,320	12,000	355,320	367,320	379,320	355,320
	รวม	1	0	355,320	-	1	1	1	1	355,320	12,000	355,320	367,320	379,320	

(5)	รวมทั้งสิ้น	62	55	10,813,980	336,000	62	62	62	62	1,613,860	477,950	12,104,860	12,514,950	12,935,010	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%											1,815,729	1,877,243	1,940,252	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											13,920,589	14,392,193	14,875,262	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											22.24	21.90	21.55	

(นางรสกร กัตติยะ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

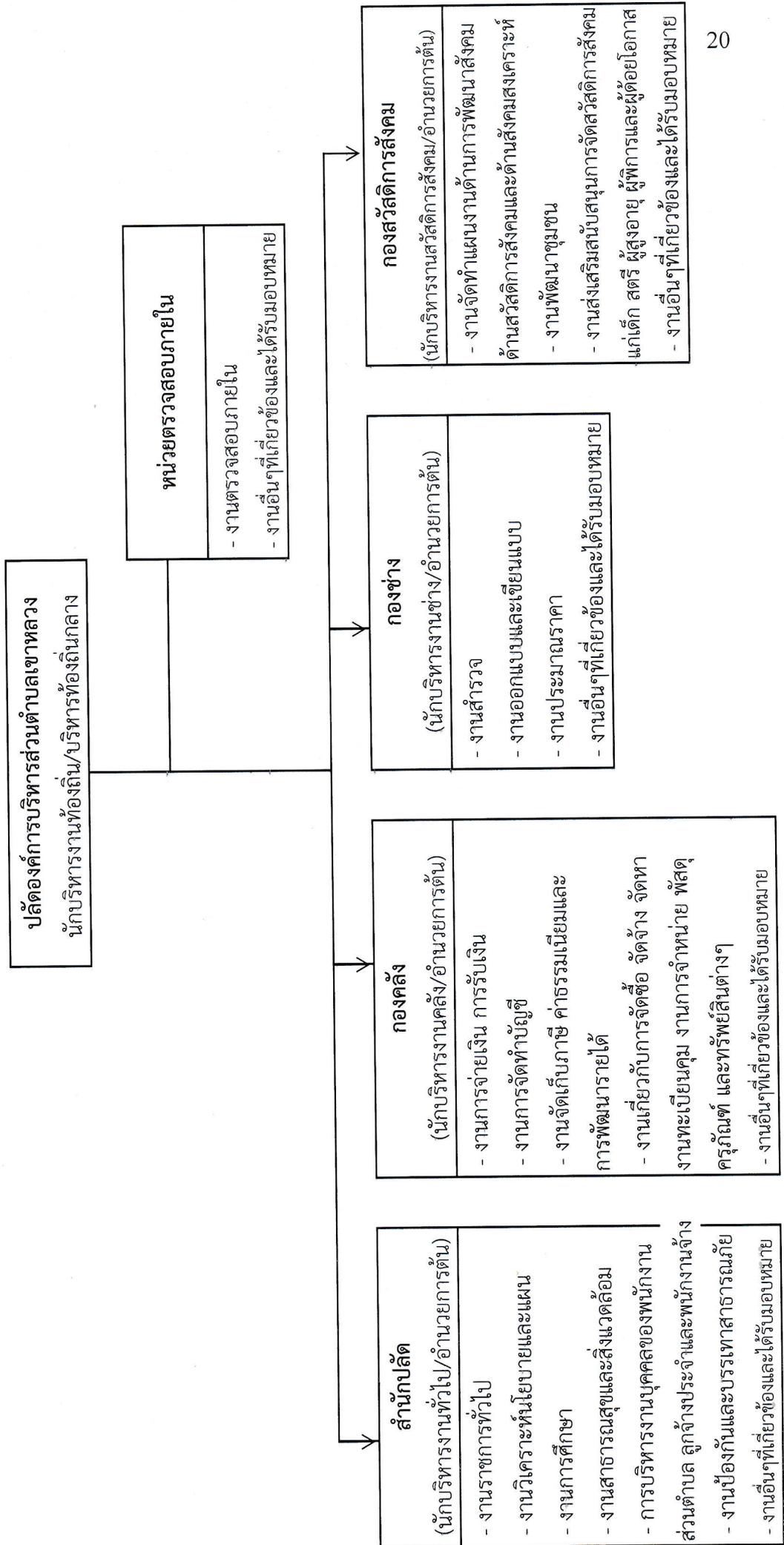
(นางงนุช พงษ์ธัญญะวิริยา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

(นางสาวสุพรรณวดี คำสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

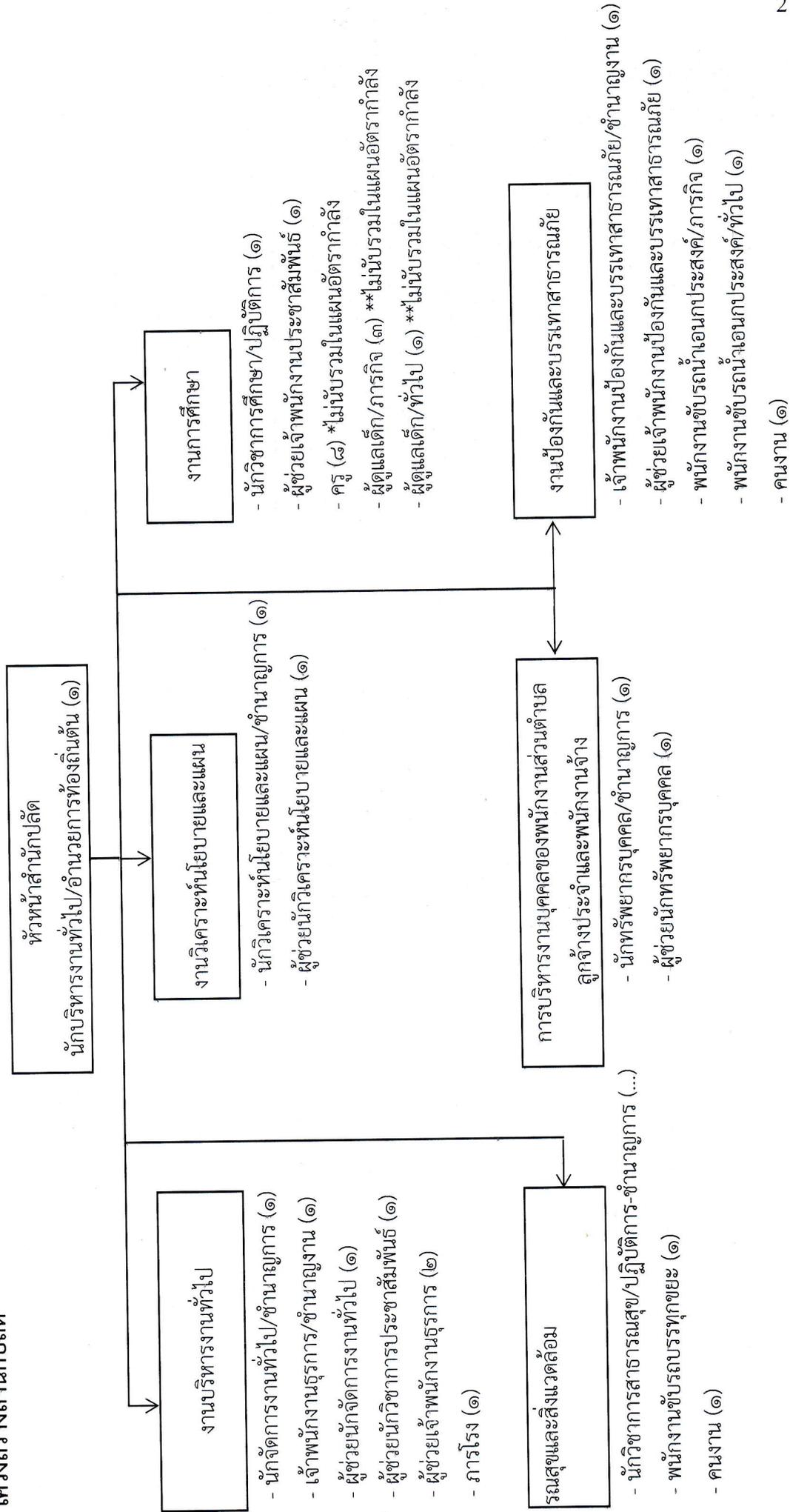
หมายเหตุ
(งบประมาณรายจ่ายประจำปี คิดจาก งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา คูณ 5%)
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 = 62,597,159 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 = 65,727,016 บาท (62,597,159*5/100 = 3,129,857+62,597,159)
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 = 69,013,366 บาท (65,727,016*5/100 = 3,286,350+65,727,016)

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

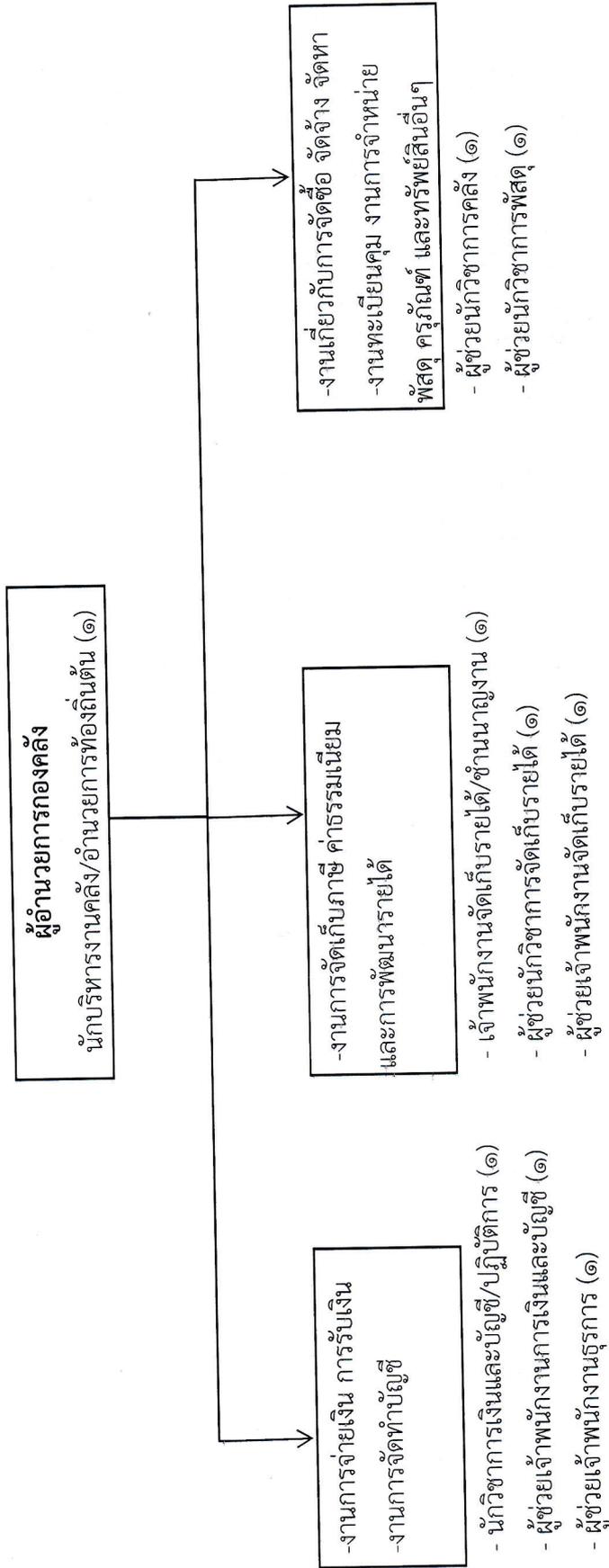


โครงสร้างสำนักปลัด



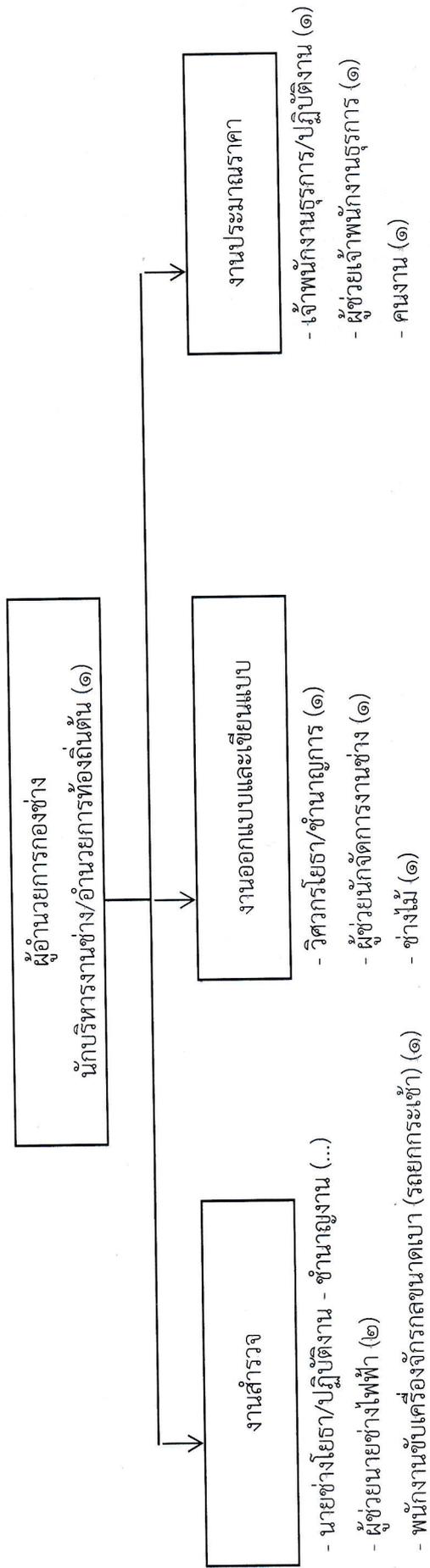
ระดับ	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	พมง.จ้างตามภารกิจ	พมง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๐	๑	๐	๐	๓	๑	๐	๒	๐	๑๐	๔

โครงสร้างองค์กร



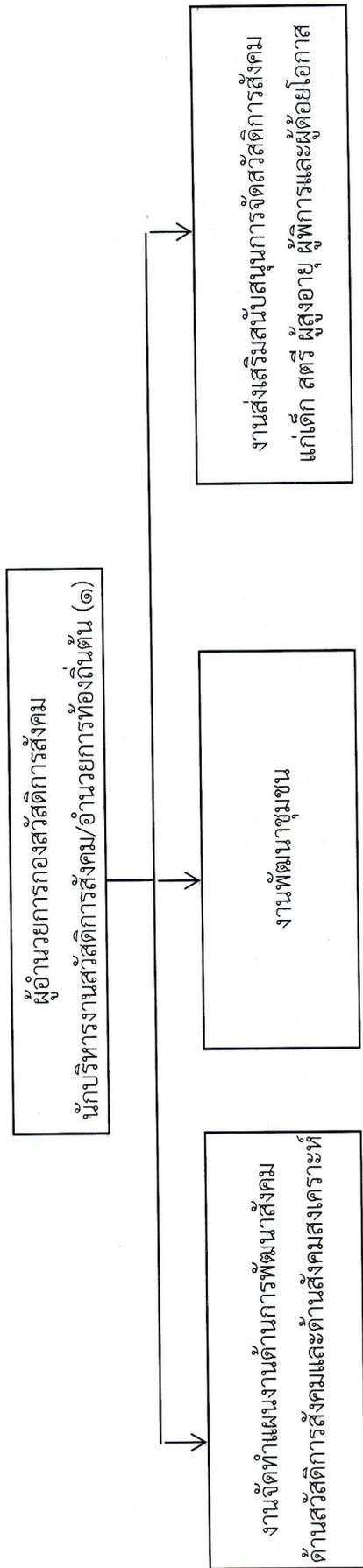
ระดับ	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป
จำนวน	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๖	๐

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๕	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน/ชำนาญการ (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/ชำนาญงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐

11 บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น	
1	นาง นงนุช พงษ์ชัยวิริยา	ปริญญาโท	54-3-00-1101-001	นักบริหารงาน อบต.	บก.	54-3-00-1101-001	นักบริหารงาน อบต.	บก.	529,560	84,000	84,000	697,560
	สำนักปลัด											
2	นาย วิษณุ ทวีวรรณ	ปริญญาโท	54-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	อต.	54-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	อต.	362,640	42,000		404,640
3	นาง กัญญา สัตนาโค	ปริญญาตรี	54-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	54-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	329,760			329,760
4	น.ส. สายจิตร์ จิตยศิริ	ปริญญาโท	54-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	54-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	382,560			382,560
5	น.ส. วนิดา เกษนาค	ปริญญาตรี	54-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	54-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	329,760			329,760
6	ว่าง	ปริญญาตรี	54-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	54-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	บก/ชก.	355,320			355,320
7	น.ส. ศศิกันต์ สืบสาย	ปริญญาตรี	54-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	บก.	54-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	บก.	199,200			199,200
8	นาง ดารพร โคตคำสี	ปริญญาตรี	54-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	54-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	313,440			313,440
9	จำลองเอวานิช ภาโว	ปวส.	54-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	54-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	259,440			259,440
	ครู											
10	นาง เกรือวัลย์ มะโพธิ์	ปริญญาโท	54-3-01-6600-387	ครู	ค.ศ.2	54-3-01-6600-387	ครู	ค.ศ.2	291,600		42,000	เงินอุดหนุน
11	ว่าง	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-388	ครู	ค.ศ.1	54-3-01-6600-388	ครู	ค.ศ.2				เงินอุดหนุน
12	นาง เบญจพร ชินไธสาร	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-389	ครู	ค.ศ.2	54-3-01-6600-389	ครู	ค.ศ.2	281,040		42,000	เงินอุดหนุน
13	นาง คำปุย ศรีบริรินทร์	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-417	ครู	ค.ศ.1	54-3-01-6600-417	ครู	ค.ศ.1	286,320			เงินอุดหนุน
14	นาง นงนุต นิพวงลา	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-418	ครู	ค.ศ.1	54-3-01-6600-418	ครู	ค.ศ.1	285,480			เงินอุดหนุน
15	นาง รพีพรรณ เกาะเกษ	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-419	ครู	ค.ศ.1	54-3-01-6600-419	ครู	ค.ศ.1	280,200			เงินอุดหนุน
16	นาง อำพร วิทยยา	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-420	ครู	ค.ศ.1	54-3-01-6600-420	ครู	ค.ศ.1	280,200			เงินอุดหนุน
17	ว่าง	ปริญญาตรี	54-3-01-6600-421	ครู	ค.ศ.1	54-3-01-6600-421	ครู					เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
18	ว่าง	ปริญญาตรี					180,000			180,000
19	นาง บัณฑิตา จิตยศิริ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป			190,200			190,200
20	นาย อรุณ บัวบาลบุตร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			205,200			205,200
21	นาง ธาติพิทย์ ปลัดทอง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์			183,360			183,360
22	น.ส. สุกตดา สิงห์รัก	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			159,420			159,420
23	น.ส. จิราพร สอนสุภาพ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			159,420			159,420
24	นาย ฉิงคุณ ตริยะเวชชานนท์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์			136,800			136,800
25	นาย อัจฉริยะ บัวบาลบุตร	บวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน			136,800			136,800
26	นาย สุรศักดิ์ วิชามนต์	ผู้มัทักษะ		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			136,800			136,800
27	นาย ไพฑูย์ เวียงอินทร์	ผู้มัทักษะ		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ			139,200			139,200
28	นาง สมยศ แก่งจำปา	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก			136,800			เงินอุดหนุน
29	น.ส. วลัยพร งามศิริ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			136,800			เงินอุดหนุน
30	น.ส. ศุภัญญา ติลา	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			136,800			เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป									
31	ว่าง	ม.3		ผู้ดูแลเด็ก			120,000			เงินอุดหนุน
32	น.ส. กานรินทร์ พรหมอินทร์	ม.6		ภารโรง			120,000			120,000
33	นาย อนุพงษ์ นนทะจันทร	ม.3		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			120,000			120,000
34	น.ส. อมรรรัตน์ ศรีมงคล	ปริญญาตรี		คนงาน			120,000			120,000
35	น.ส. นิตติยา สนธิบุล	ปริญญาตรี		คนงาน			120,000			120,000

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่งเดิม		เงินเพิ่มอื่นๆ
กองคลัง											
36	นาง รรสร กัตติยะ	ปริญญาโท	54-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	อต.	54-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	อต.	462,240	42,000	504,240
37	น.ส. สุพิชญาย์ แก้วมงคล	ปริญญาโท	54-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	54-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	311,640		311,640
38	นาย สันติภาพ โคตคำสี	ปวท.	54-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	54-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	249,360		249,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
39	น.ส. สุวิรัชต์ ต้นคำ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง			ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		211,800		211,800
40	น.ส. อรุณา ชัยชนะ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		208,080		208,080
41	น.ส. มีทนา สารวงษ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ			ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		185,640		185,640
42	น.ส. บุญสูง ดงงำปา	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		159,420		159,420
43	น.ส. พรรษาชาติ กลิ่นจันทร์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		159,420		159,420
44	นาย เสริมศักดิ์ พรหมสุ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		158,280		158,280
กองช่าง											
45	นาย ไพรัตน์ นครขวาง	ปริญญาตรี	54-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	อต.	54-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	อต.	462,240	42,000	504,240
46	นาย กฤษดา พลวิเศษ	ปริญญาตรี	54-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก.	54-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก.	293,880		293,880
47	นาง นิสา ธรรมมียะ	ปริญญาตรี	54-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	54-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	225,480		225,480
48	ว่าง	ปวส.	54-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง-ชง	54-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง-ชง	297,900		297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
49	นาย เศรษฐพัส สิ้นธุ์โพธิ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง			ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		182,160		182,160
50	นาย สมอง พรหมพุดธา	ม.6		ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)			ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)		159,420		159,420
51	น.ส. นวลณี จันทิลา	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		139,440		139,440
52	นาย อภิวัฒน์ ซากักดี	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		150,360		150,360
53	นาย สุวิทย์ เพชรดี	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		159,420		159,420
พนักงานจ้างทั่วไป											
54	นาย ทรงพล บรรพลา	ปวส.		พจน. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พจน. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		120,000		120,000
55	น.ส. เบญจมาศ สายเสน	ปวช.		คนงาน			คนงาน		120,000		120,000

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสวัสดิการสังคม											
56	น.ส. มะลิวรรณ บุญชื่น	ปริญญาโท	54-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อต.	54-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อต.	376,080	42,000		418,080
57	น.ส. แพพทอง ธรรมปิยะ	ปริญญาตรี	54-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	54-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	288,120			288,120
58	นาย ทินกร ธรรมเจดีย์	ปวส.	54-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	54-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	225,720			225,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
59	น.ส. ฉัตรสุดา สิทธิรัตน์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		180,000			180,000
60	นาง วราภรณ์ โคตรวงษา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		159,420			159,420
61	น.ส. ณัฐธยาน์ นัยประดิษฐ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		138,000			138,000
	หน่วยตรวจสอนภายใน											
62	ว่าง	ปริญญาตรี	54-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	54-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320			355,320

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติงาน ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาวประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน กพ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เรื่อง การกำหนด
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล
เขาหลวงประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองสวัสดิการสังคม

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๕ มีฐานะ
ต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวสุพรรณวดี คำสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จึงประกาศ กำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการศึกษา งานสาธารณสุข งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก ประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณ ราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งาน จัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักร งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการ สังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการ สังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งาน สงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุพรรณวดี คำสุข

(นางสาวสุพรรณวดี คำสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาลง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑

ตามพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบในการประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สอดคล้องกับบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ พร้อมทั้งเห็นชอบในการกำหนดส่วนราชการเพิ่ม หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นางสาวสุพรรณวดี คำสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง