

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

.....

1.หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท.หรือก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท.หรือก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้เหมาะสม

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ตามเอกสาร **ข้อหน้าที่ 8-13**)

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยไร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้วิเคราะห์โครงสร้างกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยมีกำหนดโครงสร้างราชการ ออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง (ตามเอกสารข้อ **8.1 โครงสร้างส่วนราชการ หน้า 15**)

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูง การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ตามเอกสารข้อ **8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง หน้า 11 และเอกสารข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น หน้า 16-18**)

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานรายบุคคลแล้วจะนำมารวมและสรุปเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของ อบต. เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา (ตามเอกสาร **การวิเคราะห์ปริมาณงาน**)

3.5 การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่าง อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด (ตามเอกสาร การวิเคราะห์ปริมาณงาน)

3.6 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร มีการเปรียบเทียบกับองค์ที่มีพื้นที่ ที่มีจำนวนประชากร งบประมาณรายจ่าย โครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง ลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้แก่ อบต.โคกมั่งงอย และอบต.บ้านโสก (ตามเอกสาร ข้อที่ 7 สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง หน้าที่ 14)

3.7 เพื่อให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (ตามเอกสารแผนพัฒนาบุคลากร)

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปออกเป็นด้านต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

1. ถนนภายในหมู่บ้านชำรุด การสัญจรไปมาลำบาก
2. ถนนเข้าพื้นที่เกษตรกรรมชำรุด คับแคบ
3. ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านชำรุด
4. ถนนเชื่อมระหว่างตำบลชำรุด
5. ถนนภายในหมู่บ้านชำรุดบ่อย
6. ไฟฟ้าภายในหมู่บ้านยังไม่ครบทุกครัวเรือน
7. ไฟฟ้าสาธารณะยังมีน้อย

ความต้องการ

1. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนที่ชำรุดเสียหายให้สามารถใช้งานได้ดีทุกฤดูกาล
2. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน
3. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในจุดที่จำเป็น

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

1. การว่างงานของประชาชนหลังฤดูเก็บเกี่ยว
2. ขาดความรู้ในด้านการประกอบอาชีพ
3. ราคาผลผลิตต่ำ
4. ขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน
5. ขาดการรวมกลุ่ม
6. ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

1. มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
2. ต้องการฝึกอบรมความรู้ด้านประกอบอาชีพใหม่
3. ประกันราคาผลผลิตที่เป็นธรรม
4. ต้องการเอกสารสิทธิ์ เพื่อนำไปเป็นหลักประกันในการหาเงินมาลงทุน

4.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา

1. ยาเสพติดแพร่ระบาด
2. ผู้สูงอายุขาดผู้ดูแล

3. คนพิการ/ด้อยโอกาสขาดคนดูแล
4. ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านขาดความเข้มแข็ง

ความต้องการ

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดต้องได้รับโทษอย่างจริงจัง
2. จัดตั้งสถานดูแลผู้สูงอายุ
3. ฝึกอาชีพให้กับผู้พิการให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้
4. ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรต้องมีอุปกรณ์ในการให้การสงเคราะห์กับราษฎรอย่างครบถ้วน

4.4 ด้านการเมือง

สภาพปัญหา

1. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
2. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ หน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่การเสียภาษี

ความต้องการ

1. ฝึกอบรมให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
2. ฝึกอบรม เผยแพร่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเสียภาษีต่าง ๆ
4. จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร ตามความต้องการของท้องถิ่น
5. จัดหาบุคลากร อาคาร สถานที่ ให้กับ อบต. เพิ่มมากขึ้น

4.5 ด้านการแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

1. ขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
2. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
3. ขาดคลองส่งน้ำเข้าพื้นที่การเกษตร
4. คู คลอง หน้าฝายตื้นเขินไม่มีการขุดลอก
5. บ่อน้ำบาดาล ชำรุด ขาดการบำรุงรักษา

ความต้องการ

1. จัดหาแหล่งน้ำที่สะอาดไว้อุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
2. ขุด ลอก แหล่งน้ำสาธารณะให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ตลอดปี
3. ขยายเขตรบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน
4. ก่อสร้างคลองส่งน้ำเข้าพื้นที่การเกษตร
5. ซ่อมแซมบ่อน้ำบาดาล ที่ชำรุด

4.4 ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

1. ขาดความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง
2. ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และการรักษาพยาบาล

3. ขาดแคลนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน
4. ขาดแคลนเวชภัณฑ์ในการรักษาเบื้องต้น
5. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ
6. โรงพยาบาลมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

1. จัดหาสถานที่พยาบาล บุคลากรและเครื่องมือด้านการแพทย์ให้พร้อม
2. จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนให้มีเวชภัณฑ์ครบถ้วน
3. จัดหาอุปกรณ์ เวชภัณฑ์ป้องกันการเกิดของโรคติดต่อต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันโรคและรักษาโรคต่าง ๆ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

1. ประชาชนขาดแหล่งค้นคว้าหาความรู้นอกระบบโรงเรียน
2. ระบบการเรียนการสอนขาดความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
3. ประชาชนขาดความภูมิใจและอนุรักษ์รักษาประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุ 3-6 ขวบมีไม่เพียงพอ
5. ประชาชนขาดสถานที่ออกกำลังกาย

ความต้องการ

1. ให้ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนได้ศึกษาเพิ่มขึ้น
2. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้มีเพียงพอ
3. ก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกาย
4. จัดงานสืบสานประเพณีของท้องถิ่น

4.8 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

1. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
3. แหล่งน้ำสาธารณะขาดการดูแลรักษา
4. ขาดแหล่งบำบัดน้ำเสีย
5. ขาดแหล่งกำจัดขยะที่ถูกต้องสุลักษณะ
6. ขาดการจัดตั้งกลุ่มท่องเที่ยวเชิงเกษตร

ความต้องการ

1. ฝึกอบรมประชาชน ให้สำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. จัดสถานที่บำบัดน้ำเสียในแหล่งชุมชนหนาแน่น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) ให้มีการจัดทำสถิติข้อมูล จปฐ.

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาดกลางแลกเปลี่ยนสินค้า (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68(11))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.6 ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนและในวันสำคัญงานประเพณีต่างๆ (มาตรา 67(5))
- (3) ส่งเสริมงบประมาณ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) การผังเมือง
- (3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยได้ เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis)

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ 2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ 3. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน 4. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก 5. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ 6. สาธารณูปโภคด้านประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร 2. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง 3. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ 4. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง 5. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง 	<ol style="list-style-type: none"> อบต.ไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย งบประมาณมีน้อย มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตอบต. มีโรคระบาดทุกปี สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<ol style="list-style-type: none"> มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณสุขภัยและภัยอาคารสูง มีประชาชนในพื้นที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตอบต. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน 	<ol style="list-style-type: none"> มีฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตมีการเผาอ้อยเพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิต มีร้านอินเทอร์เน็ต เกมส์ ตั้งในเขตอบต.จำนวนมากก่อเกิดปัญหาเด็กติดอินเทอร์เน็ตและเกมส์ การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีชุมชนแออัดหลายแห่ง ก่อปัญหาด้านการอนามัย ความปลอดภัยและปัญหาเสพติด

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม 2. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก 3. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน 4. มีจุดที่รับซื้ออ้อยเงินสดจำนวนมาก 5. มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้าพื้นเมือง เช่น กล้วยฉาบ ขนมดอกจอก เป็นต้น 2. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก 3. อุต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน พาณิชยกรรม 4. มีปัญหาความยากจนในชุมชน 5. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น 6. งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ และไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน 2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย 3. กระแสความรู้สึกรักการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ 4. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแล สิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย 2. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม 3. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย 5. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง 6. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
ด้านศาสนา	ด้านศาสนา
<ol style="list-style-type: none"> 1. จังหวัด อำเภอบึงสามพันให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา 2. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา 3. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม 4. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ 5. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ 6. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า 7. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 8. มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มีกฎกระทรวงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ 2. งบประมาณไม่เพียงพอ 3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนาน้อย 4. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำได้ไม่เต็มที่ด้านศิลปวัฒนธรรม 5. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม 6. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง 7. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ 8. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แก้ปัญหาการทุจริต 2. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข 3. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ 4. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดของ ประกวดราคา 5. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างโปร่งใส 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล 2. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต 3. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง 4. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม ถึง พ.ศ. 2542 มาตรา 16,17 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงจัดระเบียบสังคม ชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
3. การปรับปรุงคุณภาพชีวิต
4. การสนับสนุนการวางแผนการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

1. การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การพัฒนา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การพัฒนาการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ 1.สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง และ 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 15 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน.....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ 4 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ทักษะ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 27 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรับรองปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในสำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	พื้นที่	ประชากร	ครัวเรือน	หมู่บ้าน	หมายเหตุ
1	อบต.ห้วยไร่	117 ตร.กม./73,125 ไร่	5,561	1,851	14	
2	อบต.โคกมั่งงอย	61,755 ตร.กม./38,596 ไร่	6,822	2,613	13	
3	อบต.บ้านโลก	52,435 ตร.กม./37,272 ไร่	7,162	2,666	14	

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1	อบต.ห้วยไร่	4	31,500,000	15	11	ลูกจ้างประจำ 1
2	อบต.โคกมั่งงอย	7	43,609,000	26	12	
3	อบต.บ้านโลก	4	44,254,000	20	31	ลูกจ้างประจำ 1

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายงานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>3. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธาณูปโภค - งานผังเมือง <p>4 กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน 	<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายงานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>3. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธาณูปโภค - งานผังเมือง <p>4 กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
 - ปริมาณงานต่อปี 1,626,840 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 19.65
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
 - ปริมาณงานต่อปี 693,055 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.37
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
 - ปริมาณงานต่อปี 769,020 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.29
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
 - ปริมาณงานต่อปี 348,360 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.21

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
1.สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (10-3-01-3801-01)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกเอนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
รวม (สำนักปลัด)	15	16	16	16	+1	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
2. กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสธ.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
รวม (กองคลัง)	7	7	7	7	-	-	-	
3. กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
รวม (กองช่าง)	4	4	4	4	-	-	-	
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
รวม (กองการศึกษาฯ)	3	3	3	3	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	29	30	30	30	+1	-	-	

สรุปผลแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
สำนักปลัด	15	16	16	16	+1	-	-	
กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3	3	3	3	-	-	-	
						-		
รวม	29	30	30	30	+1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	589,080	1	1	1	-	-	-	16,320	16,560	16,320	605,400	621,960	638,280	(35,090)
	สำนักปลัด																	
2	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	271,200	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	(22,600)
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)
8	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	(16,570)
	ลูกจ้างประจำ																	
9	เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	159,720	1	1	1	-	-	-	8,640	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	(13,310)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	-	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	128,160	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	133,320	138,600	144,120	(10,680)
12	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล		1	1	131,640	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,920	142,440	148,200	(10,970)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
14	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
15	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
16	ยาม		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง																	
17	นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง)	ต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
18	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายการเงิน)	ต้น	1	1	278,520	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,280	289,440	300,600	311,880	(21,710)
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	239,640	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	(19,970)
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(19,580)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	156,000	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	162,240	168,720	175,440	(13,000)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	151,680	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,800	164,160	170,760	(12,640)
	กองช่าง																	
24	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)
25	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)
26	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ 3ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	กองการศึกษา ฯ																		
28	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	1	1	335,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	(24,490)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
29	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
30	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
(4)	รวม		30	27	6,560,760	30	30	30	+1	-	-	403,560	233,640	237,600	6,964,320	7,197,960	7,435,560		
(5)	งบประมาณประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %														1,392,864	1,439,592	1,487,112		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														8,357,184	8,637,552	8,922,672		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5 %)														33,075,000	34,728,750	36,465,188		
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														25.27	24.87	24.47		

หมายเหตุ - ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 = 31,500,000 บาท

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นบานคำนวณ

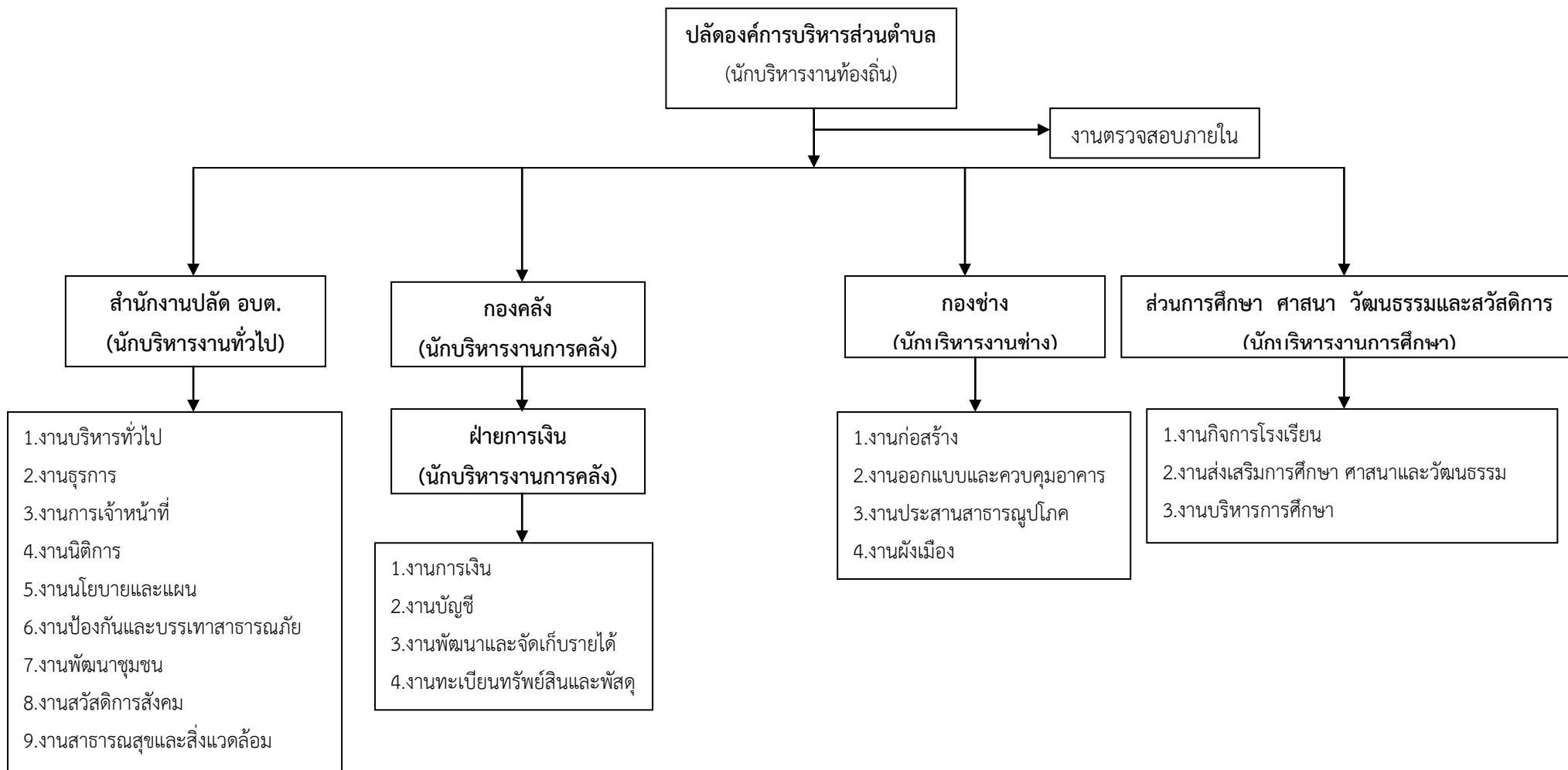
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 = (31,500,000 × 5%) + 31,500,000 = 33,075,000 บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 = (33,075,000 × 5%) + 33,075,000 = 34,728,750 บาท

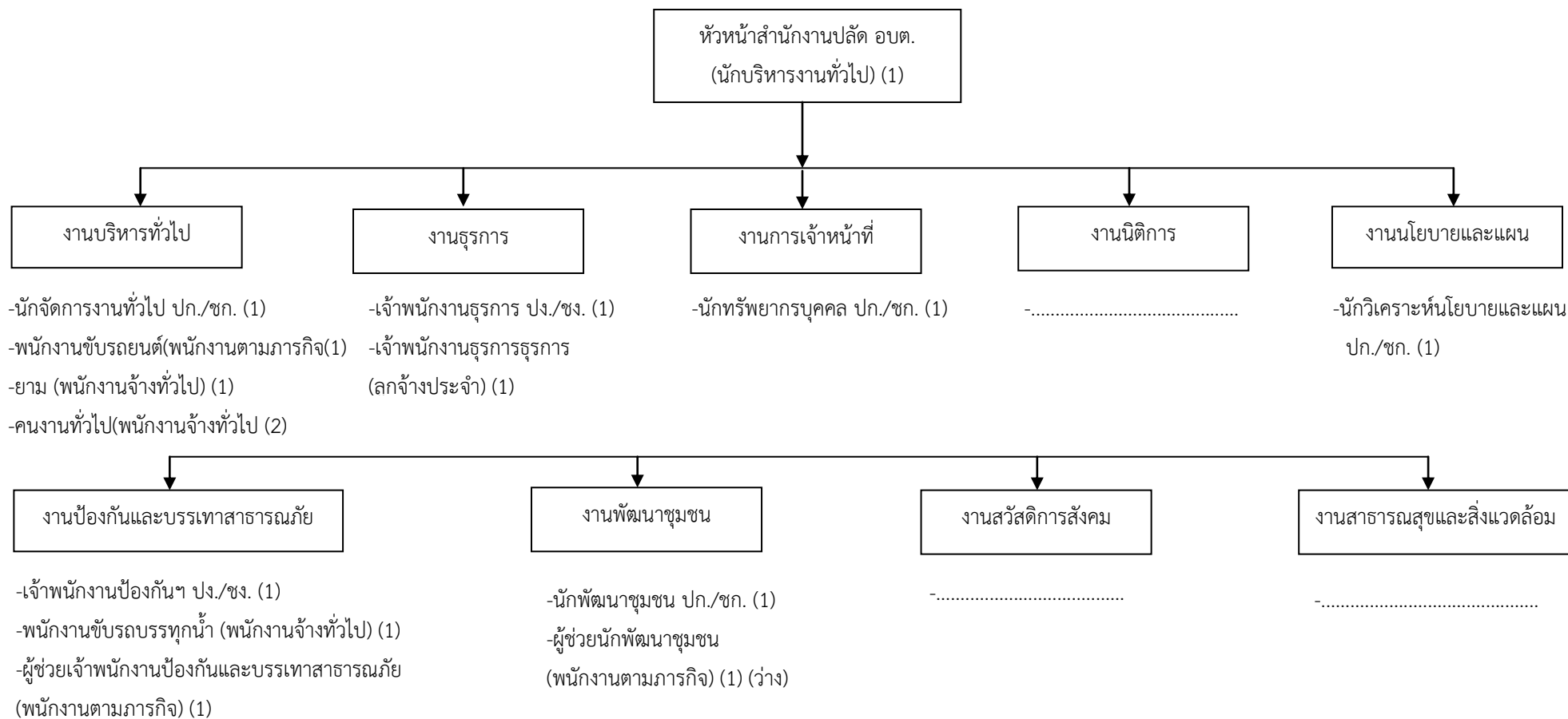
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = (34,728,750 × 5%) + 34,728,750 = 36,465,188 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

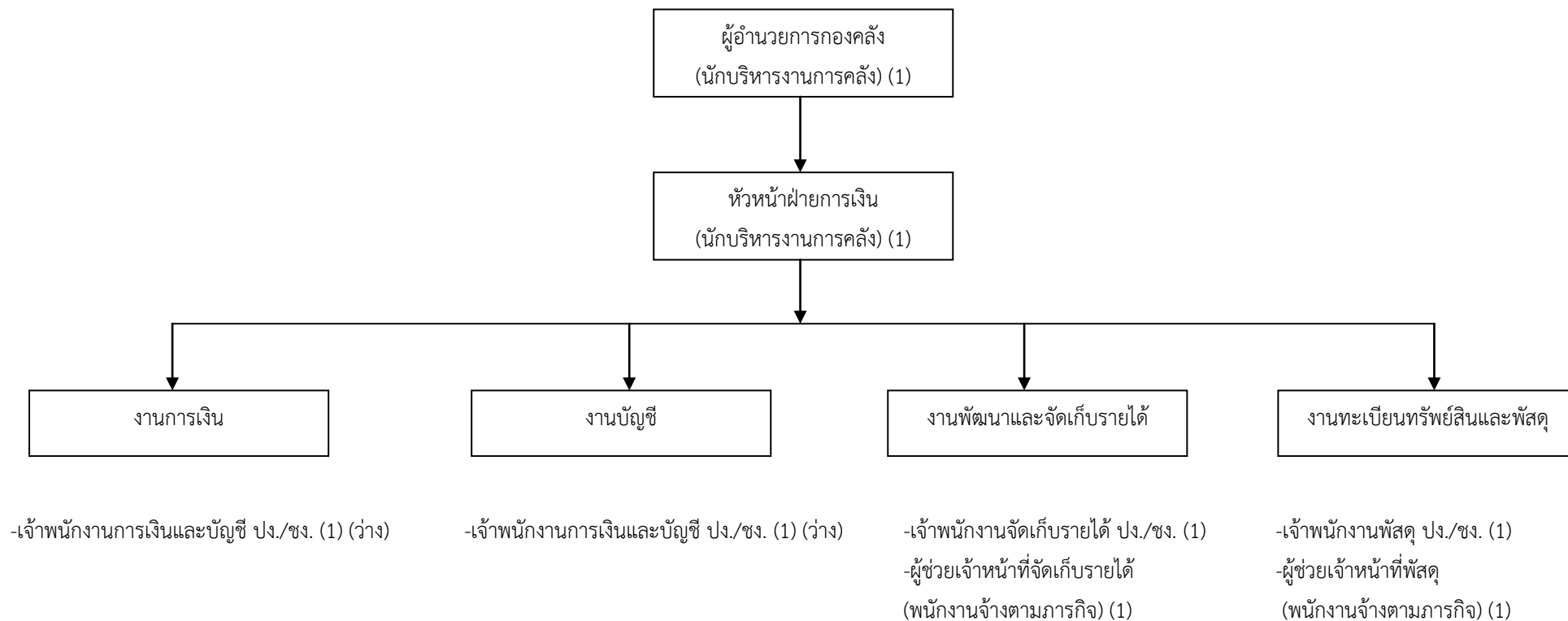


โครงสร้างสำนักปลัด อบต. ห้วยไร่



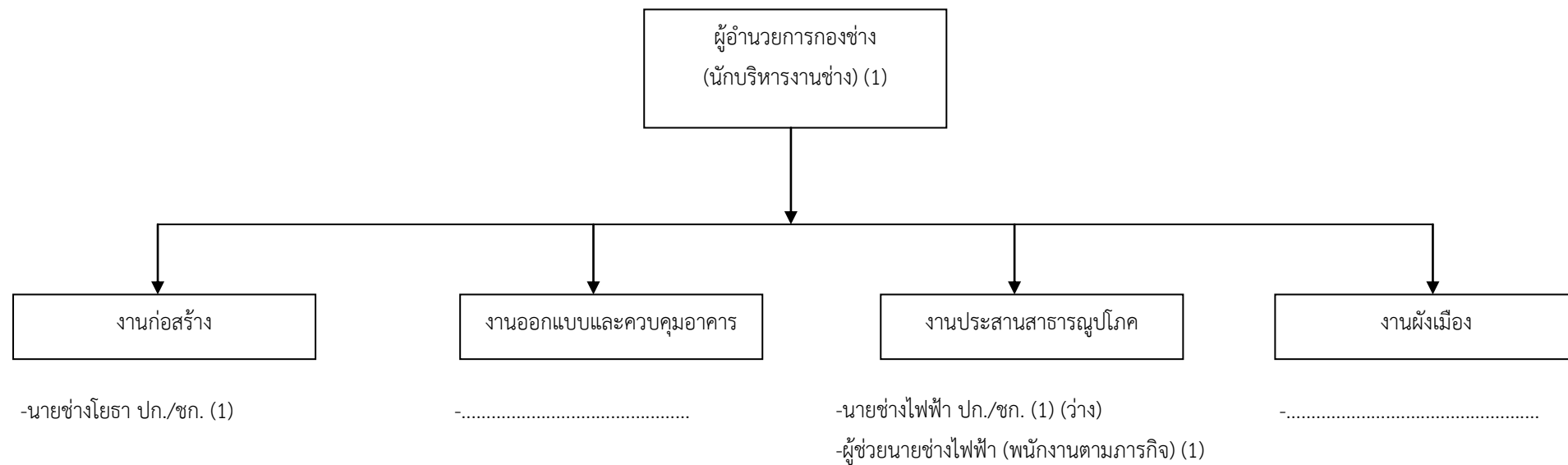
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	1	-	-	-	1	2	2	1	1	1	4	3

โครงสร้างองค์กร อบต.ห้วยไร่



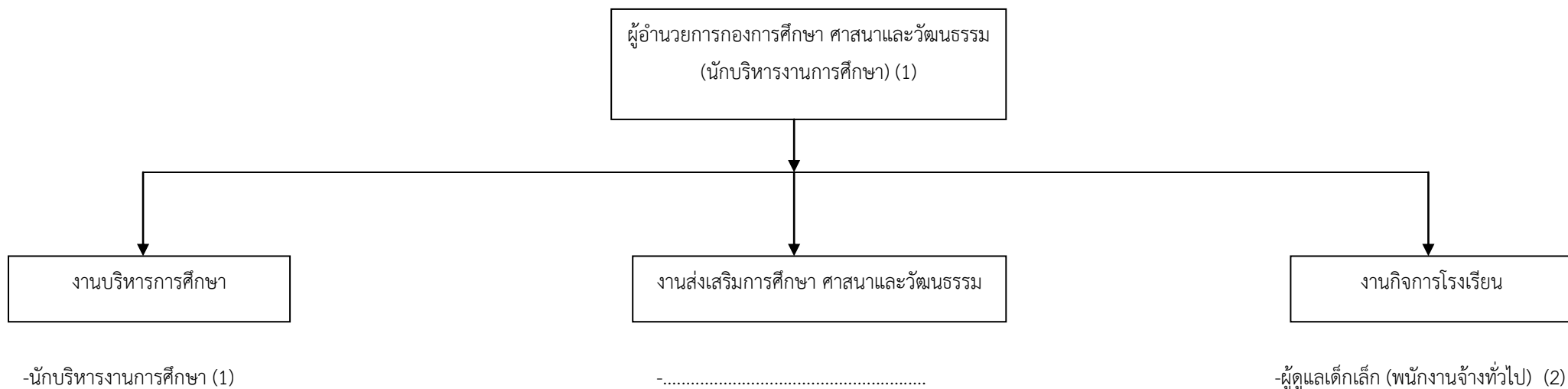
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	2

โครงสร้างกองช่าง อบต.ห้วยไร่



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสวัสดิการ



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-

11.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
1	น.ส.สายฝน อุดมทรัพย์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	421,080	84,000	84,000	
สำนักปลัด												
2	นายเจริญ ภาณุมาตย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	349,320	42,000		
3	น.ส.วรสา คาคสนิท	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	299,640			
4	นายปรกรณ์ กันหา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	245,280			
5	นายอรธมพ สุวรรณกลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	271,200			
6	น.ส.วรุณี ชุมนาสีเสียว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	299,640			
7	นายเทพพนม ปาเป้า	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	249,360			
8	นายธวัชชัย ฉลองภูมิ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	198,840			
ลูกจ้างประจำ												
9	นางพิมพ์ทอง รอดยุทธ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		เจ้าพนักงานธุรการ			เจ้าพนักงานธุรการ		159,720		1,8000	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	กำหนดเพิ่ม			
11	นายชัยญา โชคเหมาะ	ปวส. (ช่างยนต์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		128,160		24,000	
12	นายสนิท เวียงอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง			พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง		131,640		24,000	
พนักงานจ้างทั่วไป												
13	นายพิเชษ สาธุสน	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		108,000		12,000	
14	นางจันทร์ทิมา ทองแสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000		12,000	
15	นายอินปัญ ชีนาเสียว	ประถมศึกษาปีที่ 6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000		12,000	
16	นายณัฐวุฒิ ทาเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ยาม			ยาม		108,000		12,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
17	น.ส.ณิชนิภา ไต้สันเทียะ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	431,400	42,000		
18	นายอานนท์ เกตุพิบูลย์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	278,520	18,000		
19	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ปก.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ปก.	297,900			ว่าง
20	น.ส.วิมล แผล่งหล้า	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	239,640			
21	น.ส.ลัดดา ต่อชีวัน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	234,960			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
22	นายยุทธศักดิ์ ใจแก้ว	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		156,000		24,000	
23	น.ส.นารี พริ้งชัยภูมิ	ปวส. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้		151,680		24,000	
กองช่าง												
24	นายสุเมธ คลิ่งชำนาญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-4101-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	10-3-01-4101-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	353,640	42,000		
25	นายโสธร ชาบัด	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	249,360			
26	-	-	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ปก.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ปก.	297,900			ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
27	นายนิวัฒน์ ปัญจามูล	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		138,000		22,000	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม												
28	นายไกรทอง ดวนชัยภูมิ	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	335,880	42,000		
พนักงานจ้างทั่วไป												
29	น.ส.พัชรินทร์ หงษ์วิเศษ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000		12,000	อุดหนุน
30	น.ส.ประกายทิพย์ นามบุตรดี	ปวช. (การบัญชี)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000		12,000	อุดหนุน

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางพัฒนาของบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำคำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดการซับซ้อนของงานและใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(8) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รับบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง
4. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก