

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ปรับปรุง (ครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่อง
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังพนักงานตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๑
๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑	๓๓
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑	๓๕
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๒. ปัญหาที่แสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๔๖
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๔๖
๑๕. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตร่าตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตร่ากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตร่าตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตร่าตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตร่ากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จะมีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตรากำลังตำแหน่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้กำหนดแนวทางตามหนังสือ ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลกระทบด้านภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง โดยการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ให้มีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงาน ระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้องสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยป่าปล้อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นาไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม

เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่อง ดังนี้

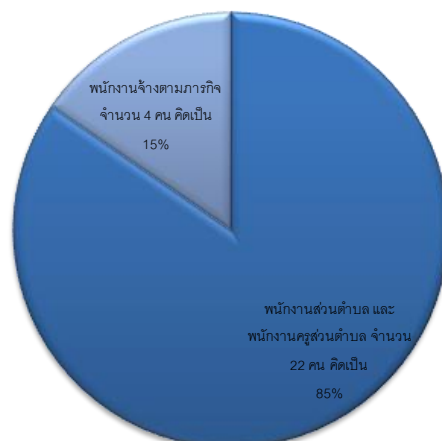
□ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

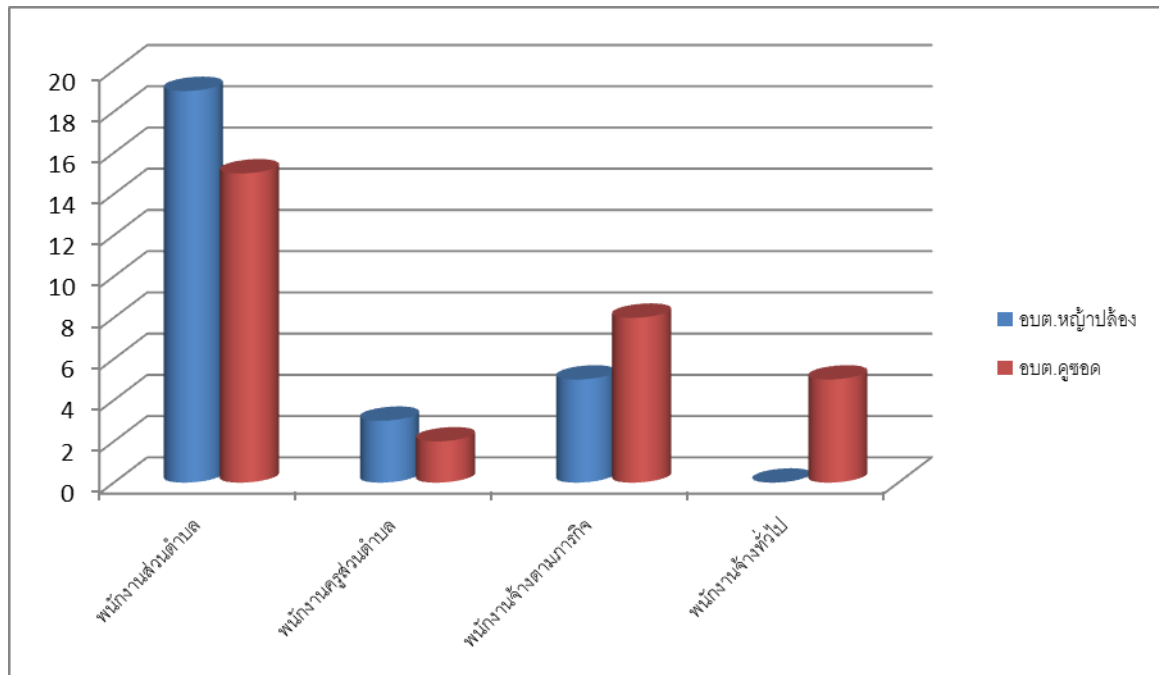
□ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิแสดงอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวปลื้ม กับองค์การบริหารส่วนตำบลคูชออด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่มีประชากร ขนาดพื้นที่ และรายได้ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวปลื้ม จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือลดตำแหน่ง แต่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งจำนวนและปริมาณอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ไม่ สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือทัน่วงที่ได้ สำหรับพนักงานส่วนตำบลอัตราค่าจ้างที่มีอยู่น่าเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจที่มีอยู่ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อันึ่ง หากมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จักได้ขอปรับปรุงอัตราค่าจ้างในคราว ต่อไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลหนองบัวปลื้ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ในสายงานที่ตนเองดำรงตำแหน่งอยู่ หรือสายงานอื่นเพื่อมาพัฒนาการทำงานของตนเอง หรือพัฒนาองค์กร

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้องสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหย่าปล้อง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้องมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านระบายน้ำไม่ทัน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ลำห้วยต้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้
- ๖.๒ น้ำในธรรมชาติมีไม่เพียงพอไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภคบริโภคได้
- ๖.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ ปัญหาฝุ่นละอองจากรถบรรทุกดินภายในหมู่บ้าน
- ๖.๕ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ องค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

๘. ปัญหายาเสพติด

- ๘.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดชนิดต่าง ๆ
- ๘.๒ ปัญหาเยาวชนขาดความรู้ถึงโทษของยาเสพติดชนิดต่าง ๆ

๙. ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๙.๑ ปัญหาด้านการโจรกรรม
- ๙.๒ ปัญหาด้านความปลอดภัยด้านการจราจรสำหรับนักเรียน
- ๙.๓ ปัญหาด้านการบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

สรุปสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง ในระยะที่ผ่านมา ได้พัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ด้านการเมืองการบริหาร ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล และสามารถพัฒนาความเจริญมาสู่ตำบลได้ในระดับหนึ่ง ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แต่ก็มีปัญหาที่สำคัญหลายประการได้แก่ปัญหาประชาชนในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประชาชนขาดทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพหรือขาดความรู้และทักษะในการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายเป็นรายได้ และส่งผลให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การเติบโตของเมืองและชุมชนส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านสังคม นอกจากนี้การเติบโตของเมืองและชุมชนยังไม่มีการเตรียมไว้ทิศทางก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน แม้จะประสบผลสำเร็จในภาพรวมของการขยายตัว แต่ผลของการพัฒนาได้ก่อให้เกิดปัญหาการไม่สมดุลในการพัฒนาของเมืองกับชนบท มีความเหลื่อมล้ำในเรื่องรายได้ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่นยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด ปัญหาโรคเอดส์ และปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในระยะยาว จากปัญหาและความต้องการของชุมชนในเขตตำบล สรุปได้ดังนี้

๑. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร แม้ว่าจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน บางหมู่บ้านยังได้รับความเดือดร้อนอยู่ กล่าวคือยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล
๒. ถนน / ซอย ในทุก ๆ ปี นั้น อาจจะเห็นว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มากที่สุด แต่ก็ยังเป็นปัญหาอยู่ ยังไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน ถนนบางสายก็ยังคงได้ทำการปรับปรุงอยู่ และทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำการปรับปรุง/ซ่อมแซมต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ ถนนทุกสายได้รับการพัฒนาครอบคลุมทั้งตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคม
๓. ประปา ปัญหาระบบน้ำประปาในหมู่บ้านบางหมู่ที่มีอยู่แล้วก็ต้องก็จะจำเป็นต้องทำการปรับปรุงระบบประปา เนื่องจากความเสื่อมโทรมของระบบและการเสื่อมโทรม และบางหมู่บ้านก็ยังไม่มียระบบประปา ซึ่งกำลังรอการก่อสร้าง
๔. ท่อระบายน้ำ,วางบ่อพัก เป็นปัญหาที่ยังต้องแก้ไขเนื่องจากหากไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อถึงฤดูฝนน้ำก็จะท่วมขังเป็นปัญหาด้านการคมนาคม โดยเฉพาะหมู่ที่ ๒, ๖,๗ และ ๘ ซึ่งมีปัญหาเกี่ยว การระบายน้ำมากที่สุด
๕. คนว่างงาน ปัญหาคนว่างงานในตำบลยังมีอยู่ เนื่องจากส่วนใหญ่ประชาชนในตำบลประกอบอาชีพ เกษตรกรรม คือ ทำนาเป็นหลัก เมื่อสิ้นฤดูกาลของการทำนาแล้ว ประชาชนบางส่วนที่ยัง ไม่มีอาชีพเสริม ทำให้เกิดการว่างงานทำให้ขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพ
๖. ความยากจน ปัญหาความยากจนยังไม่หมดไป เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ทำให้รายได้ไม่แน่นอนโดยขึ้นอยู่กับสภาพอากาศทางธรรมชาติ
๗. ขยะ / ถังขยะ / รถขยะ เป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุง เนื่องจากในตำบลยังไม่มีถังรองรับขยะ ยังไม่มีรถขยะจัดเก็บขยะในตำบล ตลอดจนยังไม่มีสถานที่ทิ้งขยะของตำบล

๘. การศึกษาไม่ทั่วถึง เด็กในตำบลบางส่วนยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ขาดโอกาสทางการศึกษาสาเหตุ เกิดจากความยากจนทำให้ ไม่มีทุนในการศึกษาต่อ จึงต้องออกจากโรงเรียนเพื่อมาช่วยพ่อแม่ทำงาน

๙. ปัญหาหนี้สิน ประชาชนในตำบลยังมีหนี้สินเป็นจำนวนมาก เนื่องจากได้มีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมน้อยในบางปีก็ขาดทุนทำให้ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ ต้องไปกู้ยืมเงินทั้งนอกระบบและในระบบ

๑๐. ยาเสพติด ปัญหายาเสพติดยังมีอยู่ชุมชน เกิดจากการรวมกลุ่มของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ทำให้มีเวลาว่างมากและไม่ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ทำให้เกิดแหล่งมั่วสุมและเกิดอบายมุขในชุมชนตามมา

๑๑. ความปลอดภัย ปัญหาด้านความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากหน่วยรักษาความปลอดภัยในตำบลโดยหลักคือ หน่วย อปพร. มีจำนวนไม่เพียงพอกับการเข้าไปดูแลประชาชนในตำบล

๑๒. ภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย อุทกภัย ปัญหาจากภัยธรรมชาติทำให้ประชาชนในตำบลได้รับความเดือดร้อนมาก ในปีที่ผ่านมาประชาชนประสบปัญหาภาวะน้ำท่วมฉับพลัน ทำให้ที่อยู่อาศัยของชาวบ้านและพื้นที่เกษตรกรรมในตำบลได้รับความเสียหาย

๑๓. ขาดอาชีพที่มั่นคง เนื่องจากอาชีพหลักของประชาชนคือเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่มีความมั่นคง แน่นนอน ผลผลิตทางการเกษตรจะมีคุณภาพดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับสภาพอากาศ ทำให้ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ส่งผลให้รายได้เกษตรกรไม่แน่นอนรายได้ไม่มั่นคง

๑๔. ความแออัด มีบางหมู่บ้านที่สภาพความเป็นอยู่หนาแน่น ทำให้เกิดปัญหาความแออัดในชุมชน โดยเฉพาะหมู่ที่ ๑, ๒ สภาพบ้านเรือนจะตั้งอยู่ติดกันเส้นทางคมนาคมในชุมชนก็คับแคบ

๑๕. ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านสุขภาพในปีที่ผ่านมาประชาชนในตำบลป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูงมากที่สุดรองลงมาคือโรคเบาหวานส่วนโรคที่ควรเฝ้าระวังในปัจจุบันคือโรคไข้เลือดออกและโรคมือเท้าปากในเด็กเล็ก

๑๖. ขาดเงินทุน แม้แต่ละชุมชนจะมีการรวมกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่ก็ยังขาดเงินทุนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก ซึ่งยังรอการสนับสนุนจากภาครัฐอยู่

๑๗. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง ยังมีกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในชุมชนที่ยังรอการสงเคราะห์อยู่อีกจำนวนหนึ่ง

๑๘. น้ำทิ้งในชุมชน,สภาพแวดล้อม ยังไม่มีการจัดระบบน้ำทิ้งที่ถูกสุขลักษณะ บางครัวเรือนก็ปล่อยน้ำทิ้งลงสู่ถนน เลย ทำให้เกิดน้ำท่วมขังถนน ส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ,ก่อสร้างถนน คสล. ลาดยาง ดิน ลูกรัง หินคลุก ท่อเหลี่ยม คสล. และฝายกั้นน้ำ

๑.๒ จัดบริการโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้า

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
 - ๓.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกลำห้วย แหล่งน้ำตามธรรมชาติ พร้อมกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการจัดสร้างประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟู ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการน้ำเสีย
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
 - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๘. ความต้องการแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๘.๑ ต้องการให้รณรงค์จัด กิจกรรมในการต่อต้านยาเสพติด
 - ๘.๒ ต้องการให้ส่งเสริม กิจกรรมด้านการกีฬา โดยกลุ่มเป้าหมายคือเยาวชนแต่ละหมู่บ้าน
 - ๘.๓ ต้องการให้จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับยาเสพติด
๙. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๙.๑ ต้องการให้มีอาสาสมัครดูแลและรักษาความสงบภายในหมู่บ้านและสอดส่องดูแลสถานที่ราชการภายในเขตตำบล
 - ๙.๒ ต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้านความมั่นคง

สรุปความต้องการของชุมชน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง มีความต้องการให้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ดำเนินการพัฒนาตำบล ดังนี้

๑. ให้เพิ่มหลอดไฟฟ้าสาธารณะ / และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้าน
๒. ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนทุกสายทาง
๓. ก่อสร้างระบบประปาในหมู่บ้าน
๔. ต้องการขอยที่ปรับปรุงเป็นถนนคอนกรีตทุกขอย
๕. จัดสร้างสนามกีฬาเพิ่มให้เพียงพอต่อความต้องการ
๖. รณรงค์และฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านสุขภาพอนามัย
๗. จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ การส่งเสริมอาชีพมาอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพเพิ่มเติม
๘. ให้รัฐเข้ามาช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๙. อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์ความรู้ท้องถิ่น วัฒนธรรมและศาสนา
๑๐. พัฒนาสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย
๑๑. จัดสาธารณูปโภคที่จำเป็นให้เพียงพอต่อความต้องการ
๑๒. ลอกท่อระบายน้ำ หรือก่อสร้างทางระบายน้ำพร้อมบ่อพัก คสล. เพิ่มเติม
๑๓. แก้ไขปัญหาเรื่องยาเสพติดให้หมดไปจากตำบลหมู่บ้าน
๑๔. ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี หรือผู้ป่วยเอดส์
๑๕. ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของหมู่บ้าน
๑๖. สุขภาพอนามัยที่ดี, การรักษาพยาบาล
๑๗. ส่งเสริมสุขภาพเด็ก
๑๘. เงินทุนหมุนเวียนเพิ่มรายได้
๑๙. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องออกเยี่ยมชุมชน
๒๐. จัดเวทีประชาคม / การมีส่วนร่วมของประชาชน
๒๑. ที่อยู่อาศัย พัฒนาสุขาภิบาลในหมู่บ้าน
๒๒. พัฒนาความสะอาดของถนน
๒๓. ควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่น ๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้อง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้องจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ทั้งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกด้าน นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ภายใต้พื้นฐานเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้องนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้อง

๑) วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้อง

“ เศรษฐกิจดี สิ่งแวดล้อมดี สังคมดี มีความปลอดภัย การคมนาคมสะดวก ”

ในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านปล้อง จะเป็นศูนย์กลางการเกษตรที่ปลอดภัยสาธิต โดยผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็ง มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน โดยมีพันธกิจในการดำเนินงาน ดังนี้

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. จัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการประกอบอาชีพของประชาชนให้เข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและยกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกับระดับสากล
๖. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนและชุมชนต้องพัฒนาประชาชนและชุมชนให้สามารถก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๗. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. พัฒนาการบริหารจัดการและบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจโดยยึดหลักบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

๒) คำขวัญองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม*ดินแดนห้วยป่าล้อม**เรื่องรองพระธาตุเด่น**เป็นแหล่งการศึกษา**ตำนานมาลีเฝ้าไทย**มีเกวียนใหญ่กุปรี**ผ้าไหมไหมงาม**แหล่งน้ำดินดี**สามัคคีชีน้ำ**เลิศล้ำผลิตมิด**จารีตประเพณี***ยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าล้อม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์เยาวชน เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
 - ๓) ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคลุุ่มอาชีพให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการดำเนินงานตาม แนวเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ๒) เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน
- ๓) ส่งเสริมสุขภาพเด็กนักเรียน
- ๔) ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนน สะพาน บลิ้อคัลเวิร์ท
- ๒) การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบประปา ถังเก็บน้ำ แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๓) การก่อสร้าง/ปรับปรุง ท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตร
- ๔) การขยายเขต / ซ่อมแซม / ปรับปรุง ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าเพื่อสาธารณะ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผังเมือง

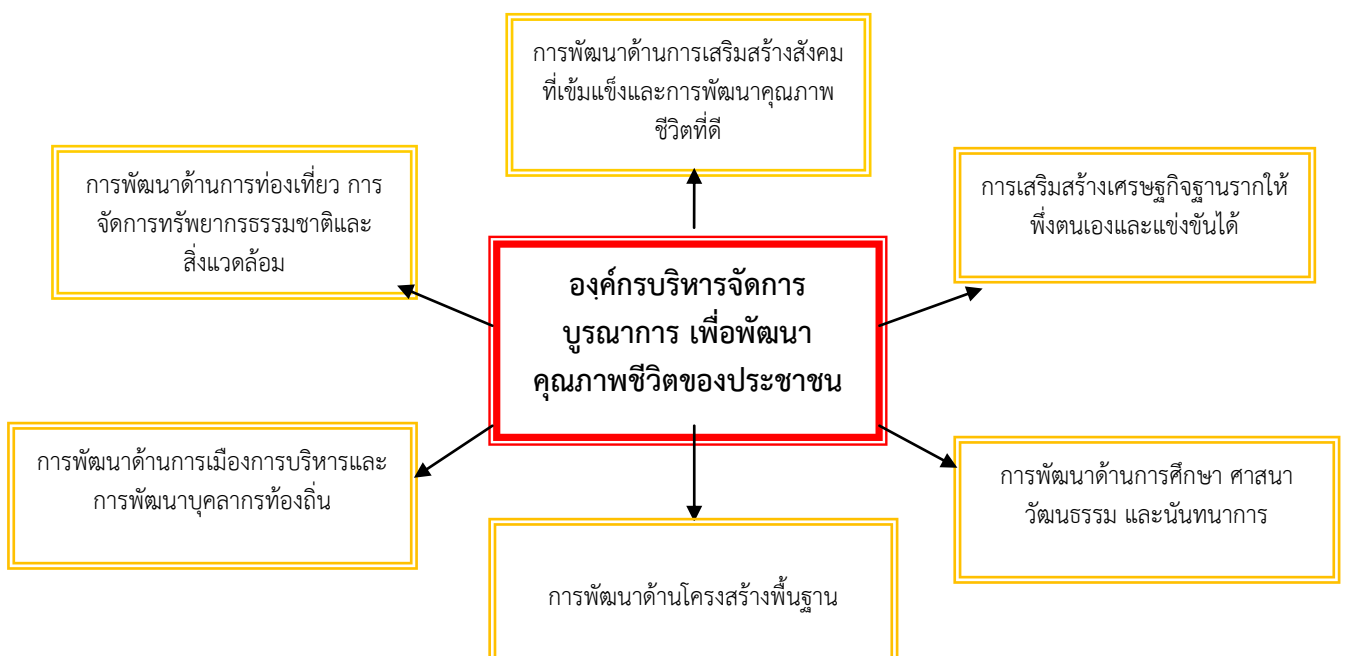
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการเมืองการบริการและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- ๑) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชนและการเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมขอประชาชน ในด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) การจัดการระบบน้ำเสีย การบำบัดและจัดการขยะ
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่องได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคตต่อไป จึงจำเป็นต้องพัฒนาบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ และการสื่อสารโทรคมนาคมอื่นๆ ให้มีปริมาณที่เพียงพอและมีคุณภาพที่ได้มาตรฐาน การจัดระเบียบในหมู่บ้านและการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านตลอดจนการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความยั่งยืนต่อไป โดยใช้หลักการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลัก SWOT Analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยใช้วิธีการ Rating Scales มีเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ปริมาณปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์ ความร้ายแรง และความเร่งด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค การระบายน้ำ เหตุรำคาญ ปัญหายาเสพติด ปัญหาสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรม ตามลำดับ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ต้องการให้ “สังคมอยู่กันอย่างสงบสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี” ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยปล่อง โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT Analysis ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strensth)

๑. ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ด้านการศึกษาฯ ด้านการเมืองการบริหาร และด้านการท่องเที่ยว
๒. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งในตำบล อาทิ กลุ่มตีมืด กลุ่มทำขนม กลุ่มเพาะเห็ด ฯลฯ โดยเฉพาะ “กลุ่มตีมืด” เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงระดับจังหวัด ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ หมู่บ้านต้นแบบ OTOP จังหวัดศรีสะเกษ ปี ๒๕๔๘
๓. มีแหล่งท่องเที่ยว “วัดพระธาตุเรืองรอง” ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายระดับประเทศ ซึ่งมีบุคคลสำคัญระดับประเทศแวะมาเที่ยวชมบ่อย ๆ
๔. มีอิสระในการบริหารงานตามความต้องการของประชาชน
๕. มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกอยู่ห่างตัวเมืองไม่มาก
๖. ความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม/จริยธรรมของบุคลากร
๗. ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๙. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
๑๐. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่ตกเกณฑ์ จปฐ.

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. งบประมาณในการบริหารงานในตำบลมีจำกัด
๒. ขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล
๓. กลุ่มอาชีพไม่มีวัสดุในการผลิตสินค้า ต้องหาซื้อจากนอกตำบล
๔. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการในตำบลเช่นด้านสาธารณสุข
๕. สภาพภูมิทัศน์ตามเส้นทางไปแหล่งท่องเที่ยว “วัดพระธาตุเรืองรอง” ยังไม่สวยงามเท่าที่ควร
๖. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ และฐานข้อมูลยังไม่เพียงพอกับการพัฒนา
๗. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมืองในชุมชน การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร โดยมีบางชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

๘. อาชีพเสริมรองรับในชุมชนไม่ทั่วถึง คือเมื่อหมดช่วงฤดูการทำนาแล้ว ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพเสริมทำให้เกิดการว่างงาน

๙. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่นิยมเข้ารับการศึกษาคือในระดับสูงขึ้น

๑๐. ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่ จึงนำบุตรหลานไปศึกษาต่อในเมือง

๓. โอกาส (O : Opportunity)

๑. จังหวัดศรีสะเกษสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น)

๒. ระบบการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ (CEO)

๓. ประชาชน องค์กร ชุมชนสนใจให้ความร่วมมือให้ข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การปฏิรูปการศึกษา

๕. มีทุนทางสังคมมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

๖. พื้นที่ในตำบลมีที่ดินและแหล่งน้ำที่มีศักยภาพในการเกษตรกรรม

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น

๔. ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. ภาวะเศรษฐกิจ

๒. ปัญหาความยากจนของประชาชน

๓. ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน

๔. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ชุมชนไม่เป็นระเบียบ ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา

๖. ระบบการสื่อสาร/การอนุมัติงบประมาณจากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับระยะเวลาดำเนินการ

๗. การถ่ายโอนภารกิจ

๘. การรับรู้ข่าวสารจากองค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ของจังหวัด (Vision)

“ เมืองน่าอยู่ ประตูก้าการค้าการท่องเที่ยว สู่อินแดนขอมโบราณ เป็นเลิศด้านกีฬา มีสินค้าการเกษตรมาตรฐานและปลอดภัยสู่ครัวโลก ”

พันธกิจจังหวัด

๑. สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อยบ้านเมือง มีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว

๒. ส่งเสริมการค้าการลงทุน การเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและกีฬาของจังหวัด

๔. ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร

๕. บูรณาการการทำงานของหน่วยงานราชการ และเอกชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง

เพื่อให้การบริหารราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง สามารถบรรลุถึง วัตถุประสงค์ และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑. ด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ คนพิการ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น
- (๓) ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในวัด หรือที่สาธารณะที่ใช้ร่วมกันให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกประเภท และทุกระดับ ทั้งนักเรียน เยาวชนและประชาชน ให้สู่มาตรฐาน

(๕) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นเอกลักษณ์สืบไป

- (๖) ส่งเสริมให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อปพร.) เพื่อเตรียมพร้อม และปฏิบัติงาน แก้ปัญหาเมื่อเกิดภัยสาธารณะขึ้น

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) มุ่งเน้นความสะดวกในการสัญจรไป มาระหว่างหมู่บ้าน ภายในหมู่บ้าน โดยก่อสร้างถนน ซอย ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐาน

- (๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ให้มีแสงสว่างทั่วทั้งตำบล

๓. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) มุ่งส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้สามารถช่วยเหลือตนเอง และครอบครัวได้ โดยจัดให้มีหลักสูตรอบรมส่งเสริมอาชีพระยะสั้น - ยาว ต่าง ๆ

(๒) มุ่งขยายเขตไฟฟ้าการเกษตรลงสู่ไร่นา ใช้บังคับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่ต้องรองบประมาณ จากหน่วยงานอื่น

๔. ด้านสาธารณสุข

(๑) ส่งเสริมให้ อสม. ประจำหมู่บ้านปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวัง ป้องกัน โรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(๑) มุ่งพัฒนาในทุกหมู่บ้าน ให้ปราศจากมลภาวะจากขยะ และน้ำเสีย เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของทุกคน

(๒) มุ่งพัฒนารักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนให้เป็นหมู่บ้านที่น่าอยู่

(๓) มุ่งพัฒนาสวนสาธารณะในหมู่บ้านที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดี เหมาะที่จะเป็นสถานที่พักผ่อนและ ออกกำลังกาย และจัดทำสวนสาธารณะหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) มุ่งปรับปรุงและพัฒนาางานของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

(๒) จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ ออกให้บริการประชาชนถึงหมู่บ้านทุกๆ หมู่บ้าน โดยจัดให้หน่วยงาน ต่างๆ เช่น ปศุสัตว์ สาธารณสุข การศึกษาออกโรงเรียน เข้าร่วมบริการและให้ความรู้กับประชาชน

(๓) มุ่งนำวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น และเหมาะสม บริการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารรูปแบบต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ เช่น แผ่นพับ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน โดยใช้ระบบกระจายเสียงทางไกลอัตโนมัติ เพื่อส่ง ข่าวสารจาก องค์การบริหารส่วนตำบล สู่ประชาชนทุกหมู่บ้าน

๗. ด้านการศึกษา

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
- (๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในทางการศึกษา
- (๓) จัดตั้งจัดสรรงบประมาณเงินเดือน ค่าจ้าง พนักงานครูและลูกจ้าง
- (๔) ปฏิบัติงานร่วม/ สนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวกับการศึกษา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่องกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่อง

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้องได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

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

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ -๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ไม่มีห้องสำหรับจัดเก็บเอกสารของทางราชการได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

(๑) ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๒) ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

(๓) ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๔) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลหญ้าปล้องจึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานเจ้าหน้าที่ - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) - งานทะเบียนประวัติ - งานแผนอัตรากำลัง - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๓ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานเจ้าหน้าที่ - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) - งานทะเบียนประวัติ - งานแผนอัตรากำลัง - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๓ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารทั่วไป <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารทั่วไป <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารทั่วไป <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารทั่วไป <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> แผนงานรักษาความสงบภายใน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารทั่วไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๑.๙ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> แผนงานสังคมสงเคราะห์</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> แผนงานสาธารณสุข</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> แผนงานส่งเสริมการท่องเที่ยว แผนงานสาธารณสุข</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> แผนงานการเกษตร</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารงานคลัง</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารงานคลัง</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> แผนงานบริหารงานคลัง</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมด้านการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล 	<p>๑.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๔.๔ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๔.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๔.๖ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๔.๗ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมด้านการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนงานบริหารงานคลัง</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนงานเคหะและชุมชน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนงานเคหะและชุมชน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนงานเคหะและชุมชน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนงานเคหะและชุมชน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนงานเคหะและชุมชน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ แผนงานการศึกษา</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ แผนงานการศึกษา</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ แผนงานการศึกษา</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ **โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากาลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ โดยมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานนโยบาย และแผน งานอัตรากำลัง งานกฎหมายและคดี งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงาน สาธารณสุข และงานราชการอื่นๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานแล้ว สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปล่อง ยังขาดบุคลากรเพื่อ สนับสนุนงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันเพียง คนเดียวเท่านั้น ซึ่งงานด้านการป้องกันจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมช่วยกัน support การปฏิบัติงานด้วยความ รวดเร็วและฉับไว ซึ่งยังขาดบุคลากรในจุดนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ อีก ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัจจุบัน สำนักงานปลัดมีบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|--|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๕. นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๖. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๗. นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา | |

ขอกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานแล้ว กองคลังมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึงขอคงอัตราตำแหน่งที่ มีอยู่ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหากแต่มีภาระงานในกองคลังเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน จึงได้ขอเพิ่มตำแหน่งในคราวถัดไป ปัจจุบันกองคลังมีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|--|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๓. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๕. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา | |

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานประสานสาธาณูปโภค งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานแล้ว กองช่าง มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึงขอคงอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปัจจุบันมีบุคลากรปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ ธุรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริม การจัดการ การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิเคราะห์จากปริมาณงานแล้ว กองการศึกษาฯ มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึงขอคงอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปัจจุบันมีบุคลากรปฏิบัติงาน สังกัด กองการศึกษาฯ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหญ้าปล้อง มีบุคลากรปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ๑. ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ อัตรา (อยู่ระหว่างลารักษาอาการป่วย) |
| ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา “รองรับการจัดสรรจากกรมฯ” |
| ๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเอก มีบุคลากรปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| - ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนหล่อ-โนนแย้ มีบุคลากรปฏิบัติงาน คือ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| - ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลอึง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์เยาวชน เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ๓) ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - เจ้าพนักงานธุรการ - นักป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้ ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงาน การเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ๒) เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับ ปชช. ๓) ส่งเสริมสุขภาพเด็กนักเรียน ๔) ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา และนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑) การก่อสร้าง/ ปรับปรุง / ซ่อมแซม ถนน สะพาน บล็อกคอลเวิร์ท ๒) การก่อสร้าง / ปรับปรุง / ซ่อมแซม ระบบประปา ถังเก็บน้ำ แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ๓) การก่อสร้าง / ปรับปรุง ท่อระบายน้ำ ทาง	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

	<p>ระบายน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตร</p> <p>๔) การขยายเขต / ซ่อมแซม / ปรับปรุง ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าเพื่อสาธารณะ</p> <p>๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผังเมือง</p>	<p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น</p>	<p>๑) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชน และการเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการเมืองและการบริหาร</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>- กองคลัง</p> <p>- กองช่าง</p> <p>- กองการศึกษาฯ</p> <p>- นักทรัพยากรบุคคล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๒) การจัดการระบบน้ำเสีย การบำบัดและจัดการขยะ</p> <p>๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- นักพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</p> <p>- ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร</p>

จากแนวทางการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีกล้วยได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
ปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง ๗ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

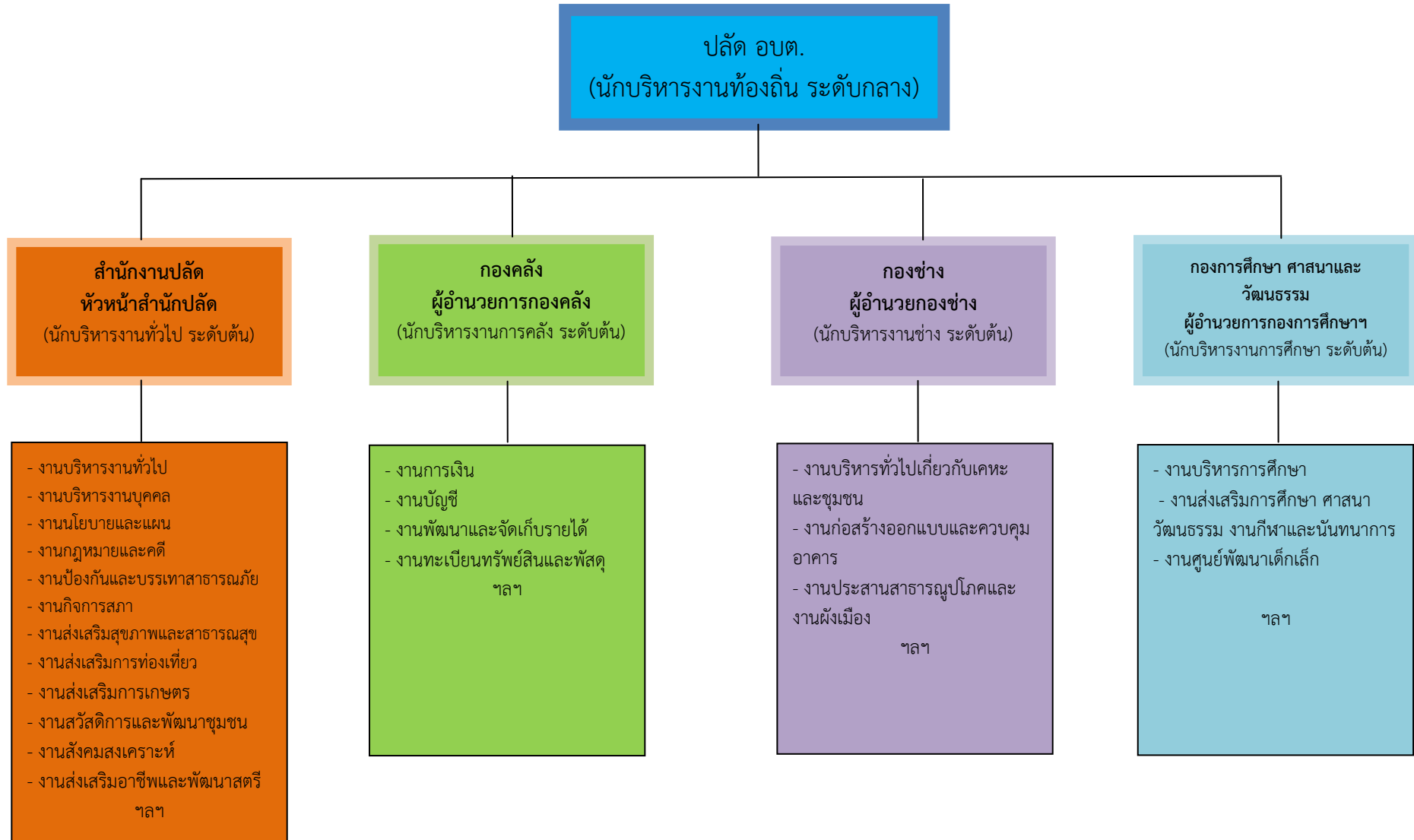
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“รองรับการจัดสรรอัตรา ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ” มติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เห็นชอบ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ ธ.ค.๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	-	+๑	-	

หมายเหตุ

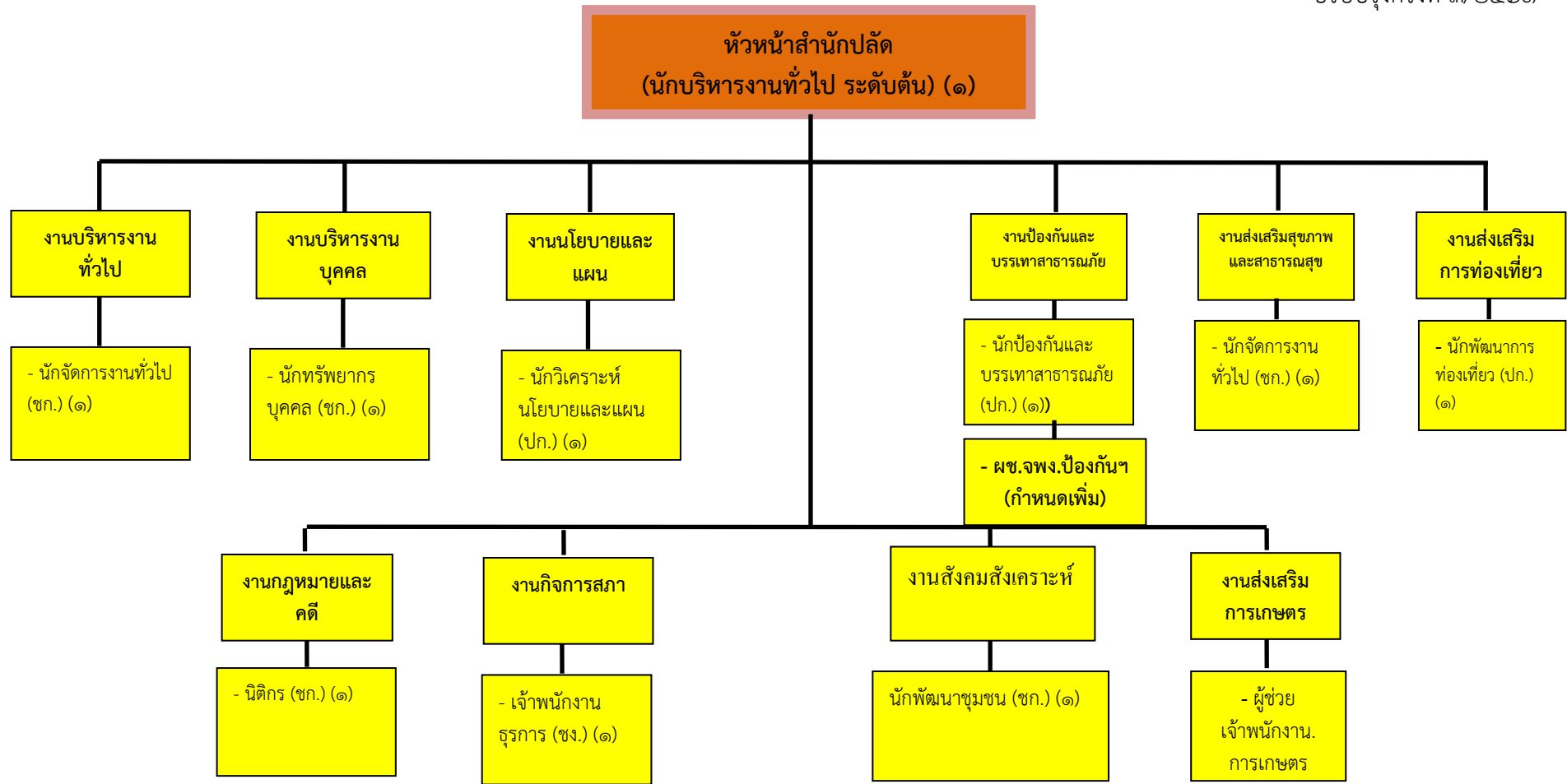
- (๑) รายจ่ายจริง
- (๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น
- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (๒)
- (๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- (๖) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๒๐%
- (๗) คิดจาก (๔)+(๕)+(๖) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีคูณด้วย ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๒,๐๐,๐๐๐ บาท = $(๓๒,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๓,๖๐๐,๐๐๐$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง

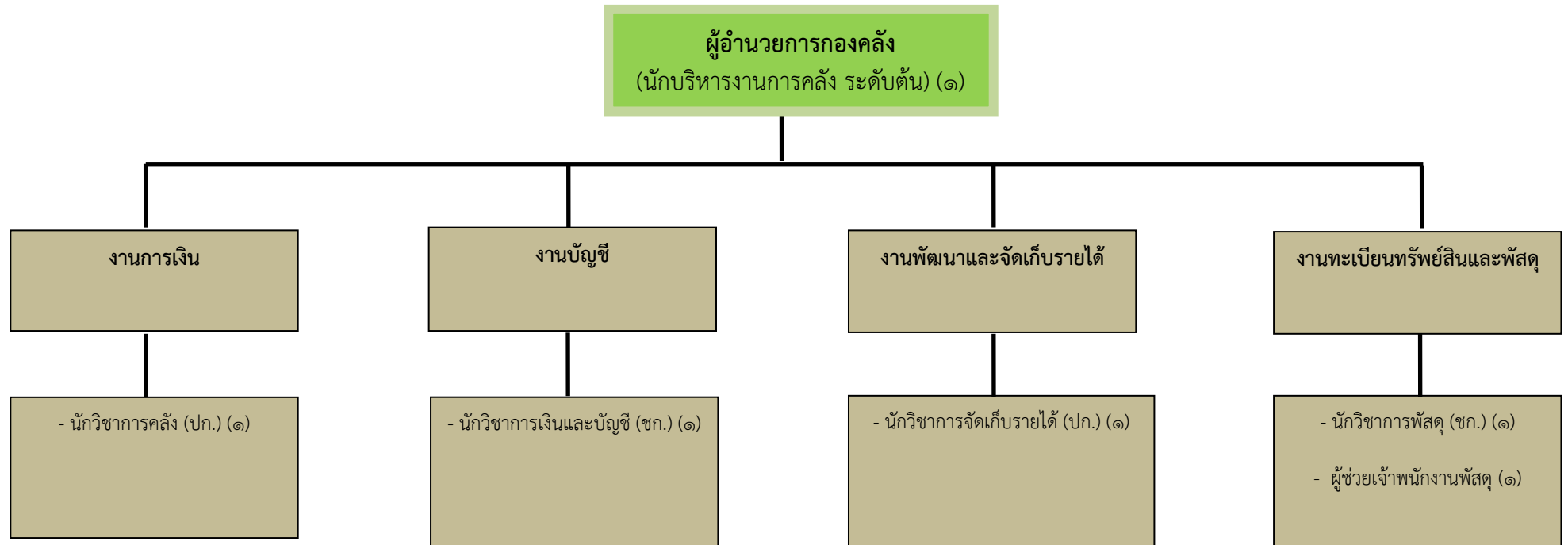


โครงสร้างสำนักงานปลัด



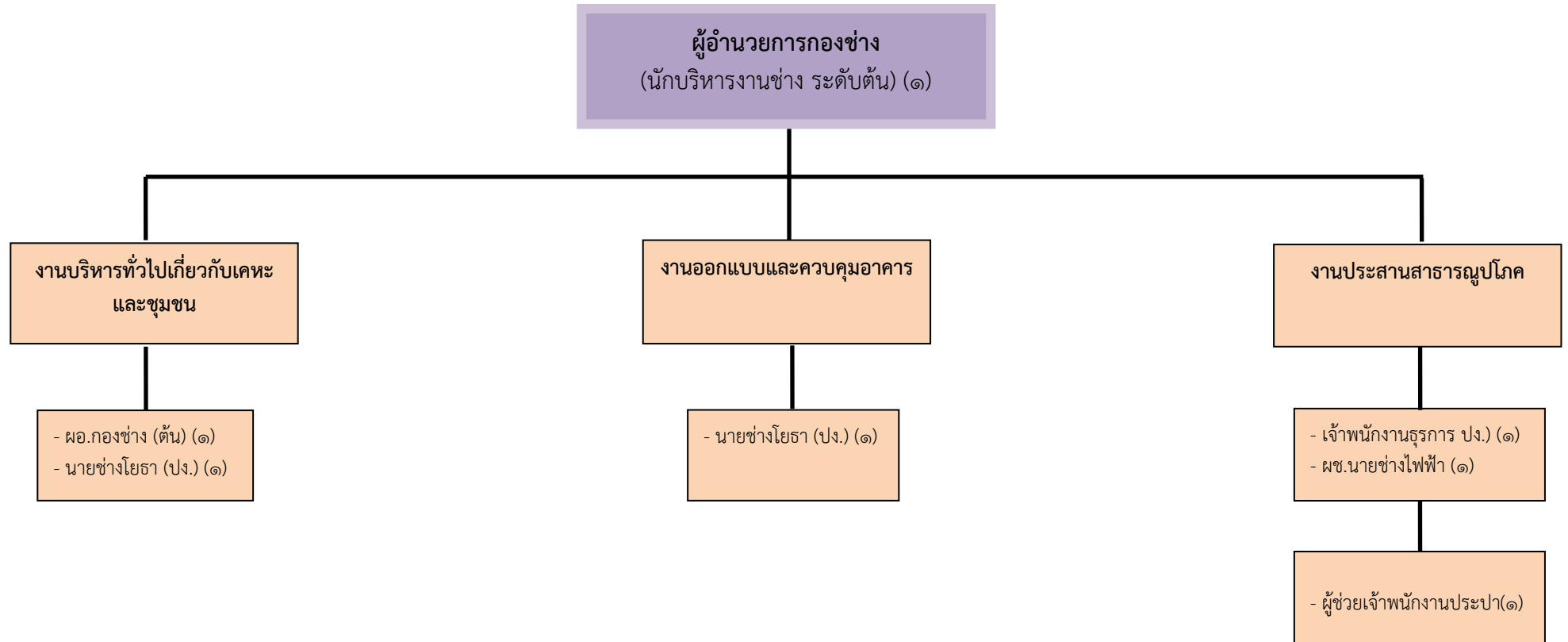
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



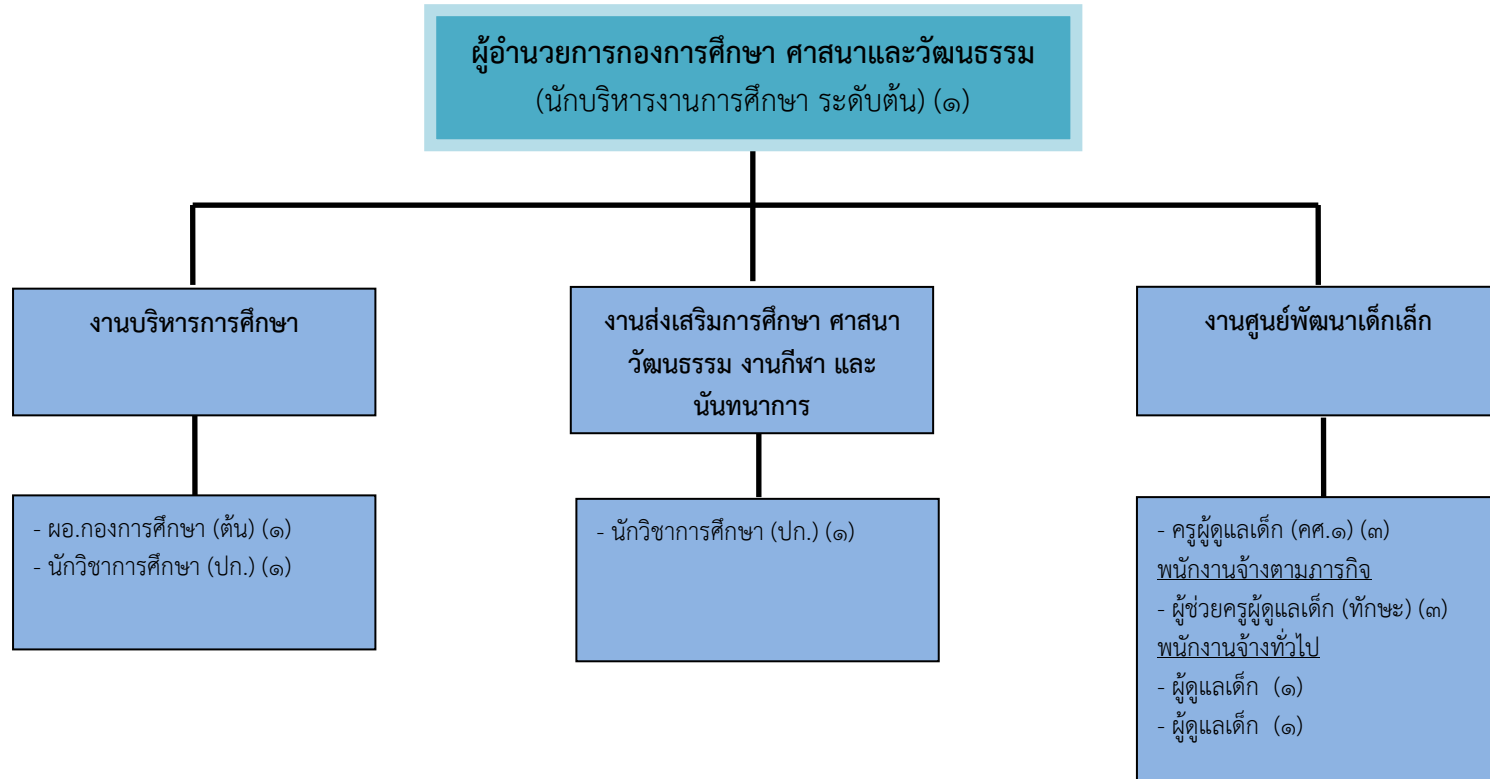
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ข้าราชการครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๓	๒	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

๔๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑	นายเสน่ห์ นามจันทร์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๑,๑๖๐
	สำนักปลัดอบต.											
๒	นางมีทนพร แก้ววงษา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๓	น.ส.วชิรินทร์ ชาติมนตรี	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	นางพัทยา กล่อมปัญญา	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	น.ส.เพ็ญประภา จำปาทอง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	นายถวิล เกื้อกุล	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	นางจันทร์เพ็ญ สุวรรณพันธ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๘	นายเฉลิมพล วรบุตร	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๙	นางจรัสศรี จันทะศิลา	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๑๐	นางสาววัชชิตา ทองทิพย์	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๑	นางสาวรัชติภรณ์ เผ่าอาจ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑๖๖,๔๔๐	-	-	๑๖๖,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	-	-	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง											
๑๓	นางประจักษ์ กำจัด	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๑๔	น.ส.วิไลลักษณ์ ลินลาด	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๑๕	น.ส.นภัทร เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๖	นางธัญญาภรณ์ วิเศษสังข์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๑๗	น.ส.วรัญชนันท์ ชัยพิพัฒพงษ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐			อัตรารว่าง
	กองช่าง											
๑๙	นายอภิชา มูลเสนา	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๐	นายปณณวิชญ์ อัครธีรพงศ์	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๒๑	นางคำบัว ไกรรักษ์	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๒๒	นายอนุสรณ์ ศุภเลิศ	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓	นายบรรจบ พงศ์พีระ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ											
๒๔	น.ส.จันทร์สุดา จันทเขต	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒๕	น.ส.นันทินีชา โคตรภักดี	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๒๖	นางสมจิต โศสราษ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๒๓๒	ครู	คศ.๑	๓๓-๒-๐๒๓๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๒๗	น.ส.ประพาภรณ์ อินทร์บุตร	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๓๓-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๒๘	นางบุญยัง วิจิตร	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๗๙๔	ครู	คศ.๑	๓๓-๒-๐๗๙๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๒๙	พนักงานครูส่วนตำบล	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	มติ ก.อบต. เห็นชอบครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ ธ.ค.๖๐ (รองรับการ จัดสรรอัตรา ตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ)
๓๐	นางเทวี อิ่มเต็ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๓๑	นางวิภารัตน์ ธรรมวงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๓๒	-	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๓๓	นางสาวกนกภรณ์ ปัญญา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	อัตรารว่าง

ภาคผนวก ก

๑. สำเนาคำสั่ง อบรม.หลักฐานฟ้อง ที่ ๒๒๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง (ครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑
๓. สำเนาหนังสืออำเภอเมืองศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๓.๖/ว ๙๕๖ ลงวันที่ ๕ ก.ย.๖๑ เรื่อง การบริหารงานบุคคลกรณีผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2552

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปลีอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าสัก

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าสัก

ข้อ ๒ ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าสัก รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

-๒-

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าสัก

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าสัก ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี

ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้
สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

-๓-

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ
พระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้
และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็น
พลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิด
ความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง
ความสามารถด้วยความเสียสละ พุ้มเทศบัญญัติ ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตาม
ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ
ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ
เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหญิงป่าสัก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการ
ปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และ
ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

-๔-

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน

ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจรรยาบรรณแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจรรยาบรรณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจรรยาบรรณนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

-๕-

ข้อ ๑๗ ให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้

คณะกรรมการจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่าปล้อง เป็นเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณ และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณได้ตามความเหมาะสมกรรมการจรรยาบรรณต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจรรยาบรรณมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจรรยาบรรณนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจรรยาบรรณนี้ จะต้องไปสืบข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว (๓)

ให้คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือผู้ที่คณะกรรมการจรรยาบรรณมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม

หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ซ้ำแจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-๖-

(๗) คู่ปกครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) คำเนิการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหล้าปล้อง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนิการ

ข้อ ๒๐ การดำเนิการตามข้อ ๑๕ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนิการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนิการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนิการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนิการตามข้อ ๑๕ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนิการตามข้อ ๑๕ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนิการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๒๐ และ ข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

-๓-

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตัดเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหยุดปล่อย ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหยุดปล่อย ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล
ผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ส่วนท้องถิ่น และ

ข้อ ๓๐ อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ข

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่	ภายในปีงบประมาณ

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๕	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ๑ ราย	✓	✓	
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ราย	✓	✓	
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๙	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง ๑ ราย	✓	✓	
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย	✓	✓	
๑๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	
๑๘	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	✓	✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		✓	
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย		✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.			✓
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา		✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๑๔ ราย		✓	✓

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง สมาชิกสภา อบต.	✓	✓	✓
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง/สมาชิกสภา อบต.	✓	✓	✓
๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	นายก อบต.	✓	✓	✓
๔	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต.		✓	
๕	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง		✓	✓
๖	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย		✓	✓
๗	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย			

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนที่อยู่อาศัย และการเข้าค่ายจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	องค์การ

ภาคผนวก ค

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

