

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ประกอบด้วยส่วนราชการ ๔ ส่วน
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา
อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายได้มีการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ พร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐๘๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผายให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาย
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหัวฝาย	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (แบบไม่รวมเบี้ยยังชีพ) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (แบบรวมเบี้ยยังชีพ)	๒๙ ๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๕
๑๓. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล กำลังพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างโดยจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายให้เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณการสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกวิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาค

๓.๓ กำหนดความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงโดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้นักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งโดยจัดให้มีแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่งให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดในสังกัด

๓.๖ กำหนดให้มีการดำเนินการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรขรุขระ และชำรุด
- ๑.๒ สะพานชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ น้ำท่วมขังเนื่องจากไม่มีรางระบายน้ำ
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๑.๕ ไม่มีการวางผังหมู่บ้าน และตำบลที่ดี
- ๑.๖ ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินหรือเอกสารสิทธิ์ออกทับที่สาธารณะประโยชน์

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ การรวมตัวของเกษตรกรไม่มั่นคงขาดอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ
- ๒.๓ ขาดตลาดกลางขายสินค้าและการประกันราคาสินค้าจากรัฐ
- ๒.๔ ขาดอาชีพเสริม
- ๒.๕ แรงงานถูกเลิกจ้างเนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ

- ๒.๖ ปริมาณการผลิต/ไร่ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๒.๗ ขาดแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๘ ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๙ ขาดการปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับการเพาะปลูก
- ๒.๑๐ ปัญหาการว่างงาน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ขาดความรู้พื้นฐานทางสุขภาพอนามัย
- ๓.๒ การบริการสาธารณสุข
- ๓.๓ ขาดความรู้ในการปฏิบัติตนต่อผู้ติดเชื้อโรคเอดส์
- ๓.๔ เครื่องมือแพทย์ในสาธารณสุขไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- ๓.๕ ขาดการบริการสาธารณสุขนอกพื้นที่ การฉีควัคซีนตามหมู่บ้าน
- ๓.๖ ขาดความรู้และอุปกรณ์ป้องกันและกำจัดโรคนี้นู โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๗ อุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ๓.๘ ขาดศูนย์ อสม. หมู่บ้านและที่เก็บน้ำฝนประจำศูนย์
- ๓.๙ การรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ของราษฎร
- ๓.๑๐ ไม่รักษาความสะอาดของบ้านเรือน
- ๓.๑๑ ขาดความรู้ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ หรือมีแต่ใช้ประโยชน์ไม่ได้
- ๔.๒ ประปาหมู่บ้านมีไม่ถึง ทำให้ขาดน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๔.๓ คลองส่งน้ำมีขนาดเล็กและตื้นเขิน
- ๔.๔ ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๕ ไม่มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้าหรือแสงอาทิตย์ หรือสูบน้ำจากแหล่งน้ำมา
ยังคลองส่งน้ำ

๕. ปัญหาด้านสังคม

- ๕.๑ การแพร่ระบาดและติดยาเสพติดของเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
- ๕.๒ การติดเชื้อและแพร่ระบาดของโรคเอดส์
- ๕.๓ ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ การบริการสาธารณสุขของรัฐไม่ทั่วถึง
- ๕.๕ คุณภาพชีวิตไม่ดีพอ
- ๕.๖ ขาดสถานที่พักผ่อนและนันทนาการ
- ๕.๗ ความเสียหายจากสาธารณภัย
- ๕.๘ การขาดการมีส่วนร่วมของราษฎร
- ๕.๙ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา และคนพิการ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ไม่มีที่ทิ้งขยะ รวมทั้งระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๒ ปัญหาเรื่องการเผาขยะมูลฝอยของชาวบ้าน
- ๖.๓ มลภาวะทางอากาศและเสียงดังจากยานพาหนะ
- ๖.๔ การบุกรุกป่าสงวน และตัดไม้ทำลายป่า ต้นน้ำ ลำธาร
- ๖.๕ ราษฎรขาดจิตสำนึก และส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ การทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลองและที่สาธารณะ ทำให้น้ำเน่าเสีย
- ๖.๗ ขาดสวนสาธารณะในพื้นที่

๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๗.๑ ไม่มีที่ดิน ที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ ไม่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ สภาพที่ทำงานคับแคบและไม่มีอาคารที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๔ ราษฎรไม่ค่อยสนใจหรือมีส่วนร่วมในการทำประชาคม หรือกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๕ ขาดความรู้และสนใจในการเลือกตั้ง
- ๗.๖ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ๗.๗ ขาดการอบรมสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- ๗.๘ ขาดการประชาสัมพันธ์กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยจัดตอบต.สัญจรพบปะชาวบ้าน
- ๗.๙ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เข้ามาดำเนินงานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑๐ ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์
- ๗.๑๑ ระบบการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ดีพอ ไม่มีแผนที่ภาษี

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๘.๒ ขาดการแนะนำการศึกษาต่อจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- ๘.๓ ประชาชนโดยทั่วไปไม่ให้ความร่วมมือกับทางวัด เวลาทำกิจกรรมสำคัญทางศาสนา
- ๘.๔ ขาดการดูแลและเอาใจใส่เด็กในวัยเรียน
- ๘.๕ ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนในตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘.๖ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๘.๗ เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการพัฒนา
- ๘.๘ ศูนย์พัฒนาเด็กไม่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา
- ๘.๙ ขาดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๘.๑๐ ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการเรียนการสอน
- ๘.๑๑ ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านเอกสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
๒. การมีไฟฟ้าใช้ในครบทุกหลังคาเรือน และตามถนนสาธารณะ
๓. การมีคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย
๔. การมีความมั่นคงในการประกอบธุรกิจและมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีในหมู่บ้าน
๕. การมีสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๒. ความต้องการผลิต รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เพิ่มรายได้
๒. ผลผลิตจากการทำงาน ให้มีการผลิตที่สูงขึ้น
๓. ผลผลิตจากการทำไร่ ให้มีการผลิตที่สูงขึ้น
๔. มีการส่งเสริมอาชีพเสริม และมีแหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต

๓. ความต้องการสาธารณสุขและการอนามัย

๑. การบริการของหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
๒. การได้รับความคุ้มครองด้านการพยาบาล
๓. ความสะอาดและการสุขาภิบาลที่ดีขึ้น
๔. การวางแผนครอบครัว

๔. ความต้องการแหล่งน้ำกินน้ำใช้

๑. น้ำสะอาดสำหรับดื่มเพียงพอ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภคบริโภค
๒. คุณภาพและความเพียงพอของน้ำใช้
๓. น้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอของน้ำการเกษตร

๕. ความต้องการความรู้ การศึกษา และวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ต้องการเรียนเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิของประชาชน
๒. การให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
๓. สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล เช่น ห้องสมุด
๔. การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑. ป่าไม้
๒. คุณภาพดินที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก
๓. น้ำเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ฝึกอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วฝ่าย
๒. ต้องการเพิ่มรายได้
๓. ต้องการอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลและบ้านพัก

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำแม่มาน ฝาย วัดต่างๆ ในพื้นที่ และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง
- ๑.๒ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

- ๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคม โดยการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนคอนกรีตเสริม-
ไม้ไผ่ ปรับปรุงถนนลูกรัง ก่อสร้างสะพาน บล็อกคอนกรีต ก่อสร้างถนนลาดยาง ปรับปรุงและขยายไหล่ทาง
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน ขยายเขตประปาและก่อสร้างระบบประปาในหมู่บ้าน
ยังไม่มี
- ๓) ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกจุดที่เสี่ยงอันตราย และดูแลซ่อมแซมให้ใช้งานได้

๒) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๒ ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ๒.๓ ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน
- ๒.๔ แหล่งเก็บกักน้ำมีไม่เพียงพอต่อพื้นที่เกษตรกรรม
- ๒.๕ แหล่งน้ำขาดการปรับปรุงดูแล
- ๒.๖ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- ๒.๗ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ๒.๘ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและความร่วมมือในการดูแลรักษาสภาพแหล่งน้ำธรรมชาติ

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

- ๑) จัดให้มีและปรับปรุงแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคให้เพียงพอและสามารถ
ใช้งานได้ตลอดปี
- ๒) จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำที่มีความคงทนแข็งแรงให้กับประชาชนใช้ในการกักเก็บน้ำ
- ๓) ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาให้ประชาชนได้ใช้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
ที่มีความต้องการ
- ๔) สร้างแหล่งน้ำทางการเกษตรและทำการปรับปรุงดูแลให้กักเก็บน้ำได้ตลอดปี
เพื่อให้เกษตรกรได้มีน้ำใช้ทำการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๕) สำรวจและแก้ไขสภาพแหล่งน้ำที่ขาดการดูแลให้อยู่ในสภาพดีและสามารถใช้งานได้
- ๖) ทำการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะทุกปีเพื่อไม่ให้ตื้นเขิน
- ๗) ปลุกจิตสำนึกและธรรมาภิบาลให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมกันดูแล
อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

๓) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ประชาชนขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการดำรงชีวิตตามวิถีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถูกกระแสวัฒนธรรมวัตถุนิยมบริโภคนิยมครอบงำ ทำให้มีการแข่งขันกันในการดำเนินชีวิตแบบสมัยใหม่ และมีค่าใช้จ่ายสูง จึงต้องมีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ ยังไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพที่ยั่งยืน ทำให้การสนับสนุนงบประมาณหรือความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นจึงเป็นเรื่องยาก

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) จัดหาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้เพียงพอ และจัดตั้งกองทุนกลุ่มต่างๆเพื่อระดมทุน

๒) สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมตะวันตกและการใช้ชีวิตแบบฟุ่มเฟือย

๓) สร้างฐานอาชีพที่ยั่งยืนโดยการส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ได้มีความเข้มแข็งและได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ด้วยการบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

๔) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ

๔.๒ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง

๔.๓ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

๔.๔ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้การสืบสานไว้ให้คงอยู่เป็นเรื่องยาก

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) จัดหาทุนพัฒนาชีวิตเพื่อช่วยเหลือเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๒) พัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและเหมาะสมต่อสภาพท้องถิ่น

๓) พัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีหน้าที่ในการดูแลเด็ก รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อวัยของเด็กแต่ละช่วงวัย

๕) ปัญหาด้านสังคม

๕.๑ ผู้ด้อยโอกาสถูกทอดทิ้งจากครอบครัวและสังคม ทำให้มีคุณภาพชีวิตไม่ดี

๕.๒ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม

๕.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๕.๔ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง สถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนขาดแคลนระบบสาธารณสุขบริการที่มีประสิทธิภาพ

๕.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ความไม่เข้มแข็งของสถาบันครอบครัวทำให้มีผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น การให้ความรู้ความเข้าใจในระดับชุมชนยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการในการแก้ไข้ปัญหา

- ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความรักความผูกพัน ให้การดูแลบุคคลในครอบครัวอย่างใกล้ชิดไม่ทอดทิ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
- ๒) ส่งเสริมการร่วมมือสมัครสมานสามัคคีในการทำกิจกรรมชุมชนร่วมกัน โดยให้ทุกช่วงวัยได้มีโอกาสพบปะกันเพื่อให้เกิดช่องว่างในการอยู่ร่วมกัน
- ๓) สร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาอย่างต่อเนื่องเพื่อลดอัตราการชั่งเกี่ยวกับยาเสพติด สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และจัดระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๕) จัดกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา ยาเสพติดอย่างต่อเนื่องและเข้าถึงทุกพื้นที่ในเชิงรุก พร้อมทั้งให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน

๖) ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การแพร่ระบาดของแมลงพาหะนำโรคและโรคใช้เลือดออกที่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการแก้ไข้ปัญหาเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๖.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ๖.๓ เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย การจัดกิจกรรมออกกำลังกายขาดความต่อเนื่องและยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

ความต้องการในการแก้ไข้ปัญหา

- ๑) จัดกิจกรรมให้ประชาชนได้ตระหนักถึงการป้องกันดูแลตนเองให้พ้นจากโรคและแมลงนำโรคเพื่อลดอัตราการเจ็บป่วยและงบประมาณในการป้องกันและรักษาพยาบาลต่อไป
- ๒) สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพตนเองจากแพทย์แผนไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ยาแพทย์แผนปัจจุบันอย่างปลอดภัย การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บด้วยการออกกำลังกายและบริโภคอาหารอย่างถูกต้องเพื่อประหยังบประมาณในการรักษา
- ๓) จัดกิจกรรมหรือให้การสนับสนุนการส่งเสริมการกีฬาอย่างต่อเนื่องทุกปี สร้างแกนนำด้านสุขภาพให้เพียงพอต่อความต้องการ

๗) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ขาดงบประมาณในการดูแลและพัฒนา
- ๗.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

- ๗.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการจัดการขยะอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดปัญหาขยะล้นเมือง

ความต้องการในการแก้ไข้ปัญหา

- ๑) จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอหรือขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ผนึกสร้างความร่วมมือร่วมใจในการดูแลรักษาและปลูกต้นไม้ในพื้นที่ให้เป็นพื้นที่สีเขียวและรักษาสภาพดินน้ำไม่ให้เสียหายจากเหตุภัยธรรมชาติ

๓) สร้างความตระหนักและความร่วมมือในการจัดการปัญหาขยะทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชน/ตำบล เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมให้สวยงาม รวมถึงลดปัญหามลภาวะจากขยะ

๘) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๘.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง

๘.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

๘.๓ อาคารที่ทำการไม่เพียงพอและเหมาะสม

๘.๔ ครุภัณฑ์สำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ความต้องการในการแก้ไขปัญหา

๑) สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจการบริหาร การเมืองการปกครองให้กับผู้นำชุมชนท้องถิ่นและประชาชนที่สนใจ อันนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจในกระบวนการและวิถีทางแห่งระบอบประชาธิปไตย

๒) ก่อสร้างอาคารสถานที่เพิ่มเติม ปรับปรุงอาคารสถานที่เดิมให้เหมาะสมสวยงามเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประทับใจต่อผู้ใช้บริการ

๓) บริหารจัดการด้านการให้บริการ และการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความพร้อมทั้งอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ๒๕ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง การจราจร และการจัดทำผังเมือง

๑.๒ พัฒนาระบบการระบายน้ำ

๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า และระบบโทรคมนาคม

๑.๔ พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๑.๕ พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำ

๑.๖ พัฒนาและจัดให้มีระบบสาธารณสุขูปโภค สาธารณูปการอื่นๆให้เพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญของชาติ
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขภาวะที่ดี
- ๒.๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๒.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๗ การรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๘ พัฒนาระบบและดำเนินการงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ๓.๒ ส่งเสริมการค้าทางชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการพาณิชย์
- ๓.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
- ๔.๒ ส่งเสริมการดูแล อนุรักษ์ ป่าไม้ พืชพันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

- ๕.๑ พัฒนาบุคลากร
- ๕.๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
- ๕.๓ พัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี
- ๕.๔ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- ๕.๕ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๖.๑ องค์กรับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ หมวด ๖ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา (ข้อ ๒๘) กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (๑) สมาชิกสภาท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสามคน
- (๒) ผู้แทนประชาคมท้องถิ่นที่ประชาคมท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน
- (๓) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน
- (๔) หัวหน้าส่วนการบริหารที่คัดเลือกกันเองจำนวนสองคน
- (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้บริหารท้องถิ่นคัดเลือกจำนวนสองคน

โดยให้คณะกรรมการเลือกกรรมการหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการ และกรรมการอีกหนึ่งคนทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการ

กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งคราวละสองปีและอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา มีดังนี้

- (๑) กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา
- (๒) ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา
- (๓) รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหาร-ท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

- (๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

๖.๒ การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

การกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล เป็นการแสดงถึงวิธีการติดตามและประเมินผลตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยการกำหนดรูปแบบที่จะใช้ในการติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าได้ดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

๖.๓ การกำหนดห้วงเวลาในการติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น กำหนดห้วงระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ทั้งนี้ควรกำหนดห้วงระยะเวลาในการติดตามระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและประเมินผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ในแต่ละปีควรมีการติดตามการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วรายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นนำเสนอต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ท่าเลที่ตั้งเหมาะสม อยู่ใกล้กับที่ว่าการอำเภอและไม่ห่างจากตัวเมือง มีความสะดวกในการคมนาคม เป็นเส้นทางผ่านของจังหวัดอื่นๆ ทำให้เป็นจุดแวะพักในการท่องเที่ยวและซื้อขายสินค้า ๒. เป็นพื้นที่ราบและมีแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน ทำให้เหมาะกับการทำเกษตร	๑. แหล่งการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวกระจุกตัวและมีลักษณะการค้าเชิงเดี่ยว ต่างคนต่างทำและมีการแข่งขันสูง ทำให้ขาดการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ ๒. การผันน้ำมาใช้เพื่อการเกษตรยังไม่สามารถทำได้เต็มพื้นที่ เนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)
๑. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยังมีโอกาสเติบโตและขยายตัวในระยะยาวได้อีกเนื่องจากยังมีแหล่งทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบในการผลิตอย่างต่อเนื่อง ๒. สถาบันการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่มีหลายแห่งทำให้ประชาชนมีทางเลือกในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและอาชีพให้ก้าวหน้ามั่นคง ๓. มีบุคลากรในท้องถิ่นชุมชนที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาและบริหารบ้านเมือง	๑. การขยายตัวของชุมชนเมืองและสภาพการณ์การแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้สังคมชนบทกลายเป็นสังคมแห่งการบริโภคนิยมวัตถุนิยม ๒. วัฒนธรรมต่างประเทศและวิถีคนเมืองหลังไหลเข้ามามากขึ้นทำให้เยาวชนหันไปสนใจสิ่งเหล่านั้นมากกว่าวิถีวัฒนธรรมดั้งเดิม จึงเกิดช่องว่างระหว่างคนในครอบครัวและสังคม เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆตามมา ๓. มีความขัดแย้งทางด้านการเมืองที่ทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารกิจการท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลหัวฝาย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้ เทคนิคSwotเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒. มีระบบราชการประสานงานกับหน่วยงานราชการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ๓. มีพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔. มีงบประมาณในการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่อง ๕. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย ๖. ประชาชนมีความชำนาญในการประกอบอาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน เช่น ปั่นอิฐ มอญ จักรสาน ทำขนมไทย เป็นต้น ๗. มีสถานที่ที่จะปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบล ๘. มีทรัพยากรป่าไม้ที่สมบูรณ์ ๙. มีศิลปวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ ๑๐. มีพื้นดินทำการเกษตรที่ดี สามารถทำการเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี เป็นแหล่งผลิตผลทางการเกษตรที่สำคัญของอำเภอสอง ๑๑. ประชาชนในตำบลให้ความร่วมมือดี	๑. งบประมาณในการพัฒนาตำบลมีจำนวนจำกัด ๒. มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ขาดการจัดสรรงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลต้องให้ท้องถิ่นรับภาระค่าใช้จ่ายเองซึ่งมีข้อจำกัดในวงเงินงบประมาณ ๓. ประชาชนขาดความรู้ และทักษะในกระบวนการบริหารจัดการและการตลาด ๔. การจัดการแหล่งท่องเที่ยว และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๕. ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีประสิทธิภาพ ๖. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาป่าไม้ให้ยั่งยืน ๗. ขาดแหล่งน้ำ/ระบบส่งน้ำจากแหล่งน้ำมาใช้ในการทำเกษตรให้เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้ง ๘. ปัญหาดินเสื่อมจากการใช้ยาฆ่าแมลง สารกำจัดศัตรูพืช ฯลฯ ในปริมาณมากเกินไป ๙. ปัญหาขยะยังมีข้อจำกัดในเรื่องของสถานที่ทิ้งขยะ และงบประมาณ

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายของรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. นโยบายส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔. การปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดการ ๕. นโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ (CEO) ๖. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ(ICT) ๗. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ๘. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๙. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง ๑๐. มีผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ เช่น ข้าว, พริก, ยาสูบ , ถั่วเหลือง, พืชผัก ปริมาณมากและมีคุณภาพ ๑๑. มีพื้นที่ติดกับทางหลวงสายหลัก ๑๐๓ ผ่านไปยังจังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงรายและสามารถที่จะรองรับการขยายตัวของชุมชนในตัวอำเภอสองได้ในอนาคต ซึ่งสะดวกต่อการคมนาคม การค้า การขนส่ง ฯลฯ ๑๒. มีศูนย์สินค้า OTOP อยู่ในพื้นที่ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประชาชน	๑. มีภัยธรรมชาติบ่อยครั้งทั้งอุทกภัยและภัยแล้ง วาตภัย ๒. ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง และไม่มีเอกสารสิทธิ์ ๓. ผลผลิตที่ได้จากการเกษตร เช่น ข้าว ยาสูบ ถั่วเหลือง พืชผัก มีปริมาณมากตามราคาผลผลิตตกต่ำ ๔. ราคาปุ๋ย และยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง ๕. ผลิตภัณฑ์ OTOP ในพื้นที่ไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง ๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน	๑. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๒. ด้านแหล่งน้ำ ๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ -ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างต่อเนื่อง	๒. ด้านแหล่งน้ำ ๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง - องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ-ประชาชนมีความต้องการ อีกทั้งผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ๒. มีจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและ-ต่างจังหวัด	๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง - องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ไม่สามารถดำเนินโครงการได้ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด
๔. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	๔. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ประชาชนได้รับผลประโยชน์น้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
๕. ด้านเศรษฐกิจ ๑. ประชาชนมีความชำนาญในการผลิตภัณฑจาก-ภูมิปัญญาท้องถิ่นเช่นข้าวแตน ขนมจีน ฯลฯ ๒.งบประมาณ ดันทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนา, ทำสวน และความหลากหลายทางชีวภาพ	๕. ด้านเศรษฐกิจ ๑.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ๒.ประชาชนมีรายได้ต่ำ ๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ และดูแลสถานีขนส่ง ทางบก และทางน้ำ
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
- (๖) การสาธารณสุข

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล และการป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากิน ของราษฎร

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การส่งเสริมท่องเที่ยว
- (๕) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

- ๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) การจัดการศึกษา
 - (๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - (๔) การศึกษา การทำนุ บำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมาย จะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนากำหนดโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนกำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง และกองการศึกษา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจกลุ่มทักษะ จำนวน ๘ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ และธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานการประชุม - งานการประชาสัมพันธ์ <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานวิชาการและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน - งานนิติกรรมสัญญา <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - การดำเนินการระงับ และบรรเทาสาธารณภัย - การพัฒนาบุคลากรด้านบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสารบรรณ และธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานการประชุม - งานประชาสัมพันธ์ <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานวิชาการและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน - งานนิติกรรมสัญญา <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - การดำเนินการระงับ และบรรเทาสาธารณภัย - การพัฒนาบุคลากรด้านบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <u>๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานควบคุมโรคไข้เลือดออก - งานฉีดวัคซีนป้องกันโรค - งานป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานป้องกัน และบำบัดโรคเอดส์ - งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ <u>๑.๘ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพ ให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส	<u>๑.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <u>๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานควบคุมโรคไข้เลือดออก - งานฉีดวัคซีนป้องกันโรค - งานป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานป้องกัน และบำบัดโรคเอดส์ - งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ <u>๑.๘ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพ ให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานเงินและการคลัง - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำงบทดลองประจำปี <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า เช่า - งานจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดจัดเก็บ รายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานเงินและการคลัง - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำงบทดลองประจำปี <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย ทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า - งานจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดจัดเก็บ รายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างถนน สะพาน แหล่งน้ำและอื่น ๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจออกแบบ - งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและจัดทำแผนที่ - งานวางผัง อบต. - งานควบคุม และพัฒนาเมือง <u>๓.๕. งานภารกิจถ่ายโอน</u> - งาน พรบ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง - งานตรวจตราร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง รายย่อย - งาน ภารกิจส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จากแหล่งน้ำ	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างถนน สะพาน แหล่งน้ำและอื่น ๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจออกแบบ - งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและจัดทำแผนที่ - งานวางผัง อบต. - งานควบคุม และพัฒนาเมือง <u>๓.๕. งานภารกิจถ่ายโอน</u> - งาน พรบ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง - งานตรวจตราร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง รายย่อย - งาน ภารกิจส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จากแหล่งน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกีฬาและนันทนาการ <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวฝาย</u> - งานทะเบียนเด็ก - งานโภชนาการ และสุขภาพอนามัยเด็ก - งานแผนการจัดอบรมเลี้ยงดูเด็ก - งานการจัดการสิ่งแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกีฬาและนันทนาการ <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวฝาย</u> - งานทะเบียนเด็ก - งานโภชนาการ และสุขภาพอนามัยเด็ก - งานแผนการจัดอบรมเลี้ยงดูเด็ก - งานการจัดการสิ่งแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรา กำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะ ๓ ปีต่อไป ชำนาญจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างบ ๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่นักการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง								
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงิน และบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวฝาย								
- ครู ระดับ คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู ระดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู ระดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตามภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙		-	-	

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(ไม่รวมเบี้ยยังชีพ)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาย ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ มาคำนวณการค่าใช้จ่ายเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อต้องการบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ ง/ด ปัจจุบัน
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น.)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๒๗๙,๔๔๐	๒๘๑,๑๒๐	๒๘๒,๔๔๐	๒๘๒,๔๔๐	๔๑,๒๕๐			
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๒๐๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๖๖๐,๒๔๐	๖๖๔,๕๖๐	๖๖๔,๘๐๐	๖๖๔,๘๐๐	๕๐,๑๗๐			
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																						
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๐๘๐	๔๕๑,๐๘๐	๓๓,๐๐๐			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๖๘๐	๒๘,๐๓๐			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๖๙,๖๐๐	๒๙,๖๘๐			
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๗๖๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๙,๑๑๐			
๗	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๖๓,๗๒๐	๓๖๓,๒๐๐	๓๖๓,๒๐๐	๒๙,๓๔๐			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๐,๓๖๐			
๙	นิติกร	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๓๖๐	๓๘๐,๗๒๐	๓๘๐,๐๘๐	๓๘๐,๐๘๐	๒๖,๙๘๐			
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๗๒๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๒๖,๙๘๐			
	ลูกจ้างประจำ																						
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๑๗,๘๘๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						๑	๑	๑														
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๑,๙๐๐			
๑๓	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๖๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๖๘,๐๘๐	๑๖๘,๐๘๐	๑๓,๔๘๐			
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๓,๐๔๐			
๑๕	คนงานประจําขยะ	-	๑	๑	๑๗๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๗๙,๑๖๐	๑๗๙,๑๖๐	๑๗๙,๑๖๐	๑๔,๓๓๐			

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้						อัตรากำลังคน						การแก้ไขจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม/ลด			การแก้ไขจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	พนักงานจ้างทั่วไป																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				</

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราค่าแรงที่ใช้			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)																			
๓๐	ผ.อ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๑๑,๖๐๐	๒๙,๖๘๐		
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๑	๒๘๙,๐๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	๙,๓๖๐			๒๘๙,๔๔๐			๒๙,๐๘๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกิจการบริหาร																			
	ส่วนตำบลหัวฝาย																			
๓๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๐	-		๑	๑	๑	-	-	-			-			งบอุดหนุน		
๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๐	-		๑	๑	๑	-	-	-			-			งบอุดหนุน		
๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๐	-		๑	๑	๑	-	-	-			-			งบอุดหนุน		
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๖๑,๒๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐			๖๘,๑๖๐	๖๘,๕๒๐	๖๘,๙๖๐	งบอุดหนุน		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๖๐,๙๖๐	-		๑	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐			๖๗,๙๒๐	๖๘,๒๘๐	๖๘,๕๒๐	งบอุดหนุน		
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๕๙,๒๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐			๖๖,๒๔๐	๖๖,๔๘๐	๖๖,๘๔๐	งบอุดหนุน		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๒๔,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐			๒๙,๕๒๐	๒๙,๗๖๐	๓๐,๐๐๐	งบอุดหนุน		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๒๔,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐			๒๙,๕๒๐	๒๙,๗๖๐	๓๐,๐๐๐	งบอุดหนุน		
(๔)	รวม		๓๙				-	-	-	-	-	-			๙,๗๕๙,๒๐๐	๙,๕๒๗,๒๐๐	๙,๕๓๔,๘๘๐			
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่นทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย																			
	ประจำปี																			
															๓๐,๗๖	๒๙,๔๑	๒๙,๒๐			

หมายเหตุ งบฯ. หักจ่าย ได้ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ไว้จำนวน ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๔ หักเงินอุดหนุนครูและพนักงานจ้างครู ๑,๘๘๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ที่นำมาคิดการระดมคือ ๖๑,๑๒๐,๐๐๐ บาท

หักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพ ๒๔,๖๓๕,๖๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ที่นำมาคิดการระดมคือ ๓๖,๔๘๔,๔๐๐ บาท

หมายเหตุ

- (๑) คือเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (๒) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น(ประมาณการขั้นค่าคนละ ๑ขั้นในแต่ละปีรวมกับเงินเดือนที่
ต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่(เงินเดือนขั้นต้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของ
ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณ ๑๒)
- (๓) คิดจาก (๑) + (๒)
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น(ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๑๕ หาร ๑๐๐)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)

หมายเหตุ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๖๖,๑๕๐,๐๐๐ บาท = (๖๓,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓,๑๕๐,๐๐๐ = ๖๖,๑๕๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๙,๔๕๗,๕๐๐ บาท = (๖๖,๑๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓,๓๐๗,๕๐๐ = ๖๙,๔๕๗,๕๐๐

ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติไว้ ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๗,๑๒๓,๓๐๐ บาท

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่าย ๖๖,๑๕๐,๐๐๐ บาท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๘,๔๗๙,๔๖๕ บาท

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่าย ๖๙,๔๕๗,๕๐๐ บาท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๙,๙๐๓,๔๓๘ บาท

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นปีละไม่เกิน ๕%)

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายสมสิทธิ์ จากัมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผาย ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ต้องการ

บริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ งวด ปัจจุบัน
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
										๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖											
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น.)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๘๑,๑๒๐	๖๘๒,๔๔๐	๖๘๒,๔๔๐	๖๘๒,๔๔๐	๔๑,๒๕๐		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๒๐๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๖๖๐,๒๔๐	๖๖๔,๕๖๐	๖๖๔,๘๐๐	๖๖๔,๘๐๐	๖๖๔,๘๐๐	๕๐,๑๗๐		
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																						
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๐๘๐	๔๕๑,๐๘๐	๔๕๑,๐๘๐	๓๓,๐๐๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๘๐๐	๓๔๙,๘๐๐	๓๔๙,๘๐๐	๒๘,๐๓๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๖๙,๖๐๐	๒๙,๖๘๐		
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๓๒๐	๓๖๒,๗๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๙,๑๑๐		
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๕๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๒,๓๒๐	๓๖๒,๗๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๙,๓๔๐		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๐,๓๖๐		
๙	นิติกร	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๐,๓๒๐	๓๙๐,๗๒๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๐,๐๘๐	๒๖,๘๘๐		
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๗๒	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๖๖,๖๘๐		
	ผู้จ้างประจำ																						
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๒๐	๒๒๑,๐๐๐	๒๒๑,๐๐๐	๒๒๑,๐๐๐	๒๒๑,๐๐๐	๑๗,๘๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๔๘,๖๔๐	๑๔๘,๖๔๐	๑๔๘,๖๔๐	๑๕,๙๐๐		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๖๘,๘๘๐	๑๖๘,๘๘๐	๑๖๘,๘๘๐	๑๖๘,๘๘๐	๑๖๘,๘๘๐	๑๗,๐๘๐		
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๕๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๒,๘๘๐	๑๖๒,๐๘๐	๑๖๒,๐๘๐	๑๖๒,๐๘๐	๑๖๒,๐๘๐	๑๓,๐๔๐		
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๓๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๘,๙๖๐	๑๗๘,๑๖๐	๑๗๘,๑๖๐	๑๗๘,๑๖๐	๑๗๘,๑๖๐	๑๔,๓๓๐		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่จะต้องใช้			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด					ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)																		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๑๗	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๑๘	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่รักษาการ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
	กองคลัง(๑๒)																							
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐		๔๘๔,๔๔๐	๔๘๔,๔๔๐	๔๘๔,๔๔๐	๔๘๔,๔๔๐	๓๕,๓๗๐			
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐		๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๓,๕๕๐			
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐		๒๗๕,๐๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๒,๐๔๐			
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๘๘๐		๓๓๐,๔๘๐	๓๓๐,๔๘๐	๓๓๐,๔๘๐	๓๓๐,๔๘๐	๒๖,๔๖๐			
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐		๒๘๕,๘๘๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๒,๙๒๐			
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๑๔๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐		๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๒,๓๖๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๕๖๐	๖,๘๐๐		๑๖๑,๐๘๐	๑๖๑,๐๘๐	๑๖๑,๐๘๐	๑๖๑,๐๘๐	๑๒,๙๘๐			
	กองช่าง (๑๓)																							
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐		๔๗๕,๔๔๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๗๕,๔๔๐	๓๕,๓๗๐			
๒๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐		๒๘๐,๖๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๒,๔๙๐			
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๘๖๐		๓๑๓,๔๔๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๑๓,๔๔๐	๒๕,๑๙๐			
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๑๖๐		๒๙๑,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๓,๓๗๐			

หมายเหตุ อบต.หัวฝาย ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ไว้จำนวน ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๔ หักเงินอุดหนุนครูและพนักงานจ้างครู ๑,๘๘๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ที่นำมาคิดการค่าใช้จ่าย คือ ๖๑,๑๒๐,๐๐๐ บาท

หักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพ ๒๔,๖๓๕,๖๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ที่นำมาคิดการค่าใช้จ่าย คือ ๓๖,๔๘๔,๔๐๐ บาท

หมายเหตุ

(๑) คือเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน

(๒) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น(ประมาณการขั้นค่าคนละ ๑ขั้นในแต่ละปี)รวมกับเงินเดือนที่

ต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของ

ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด ทหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒)

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น(ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ๑๕ ทหาร ๑๐๐)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)

ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติ

ปี พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติไว้ ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๗,๑๒๓,๓๐๐ บาท

ปี พ.ศ.๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่าย ๖๖,๑๕๐,๐๐๐ บาท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๘,๔๗๘,๔๖๕ บาท

ปี พ.ศ.๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่าย ๖๘,๔๕๗,๕๐๐ บาท รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๙,๙๐๓,๔๓๘ บาท

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นปีละไม่เกิน ๕%)

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายสมสิทธิ์ จากาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

หมายเหตุ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

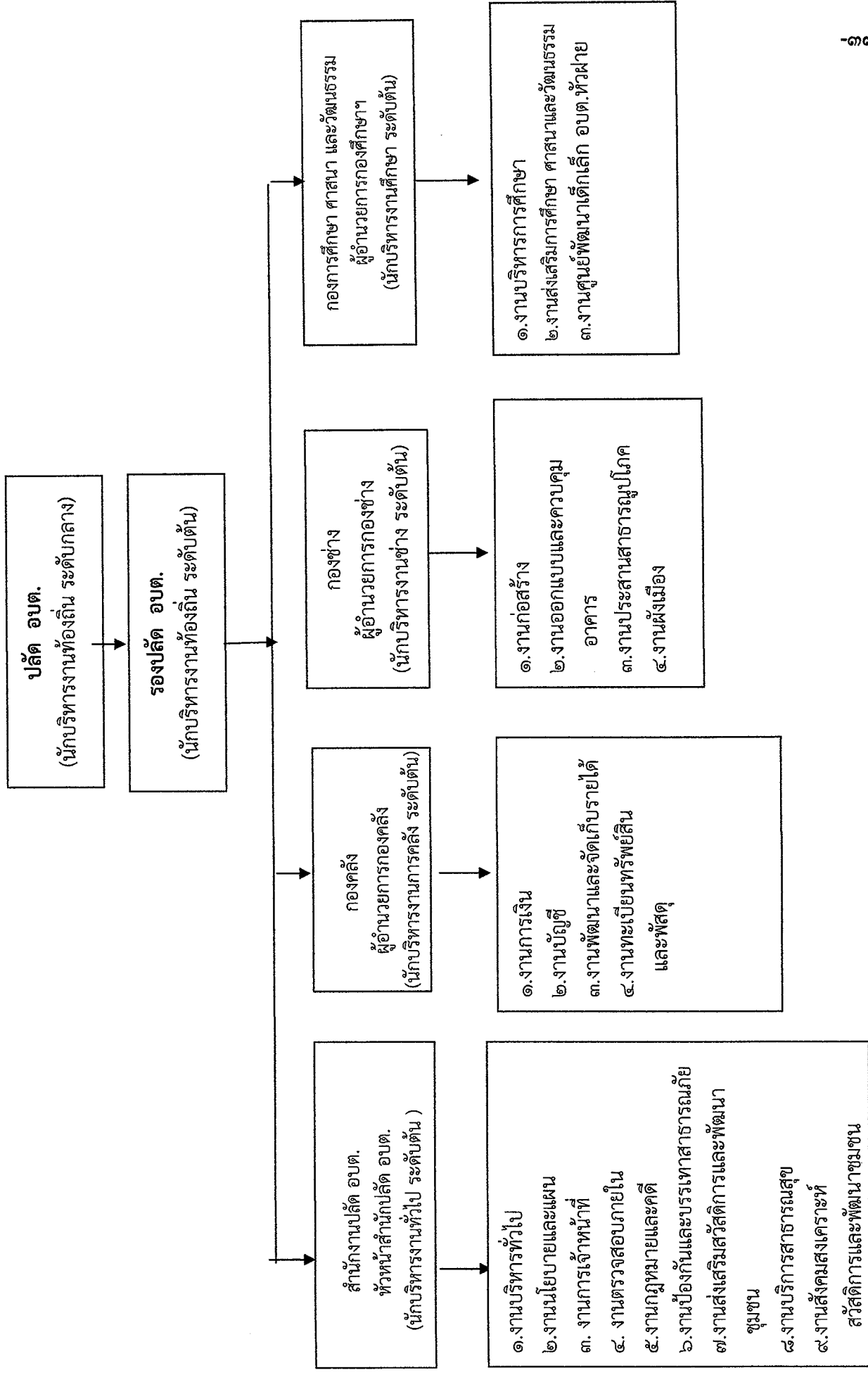
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๖๖,๑๕๐,๐๐๐ บาท = (๖๓,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๖,๑๕๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

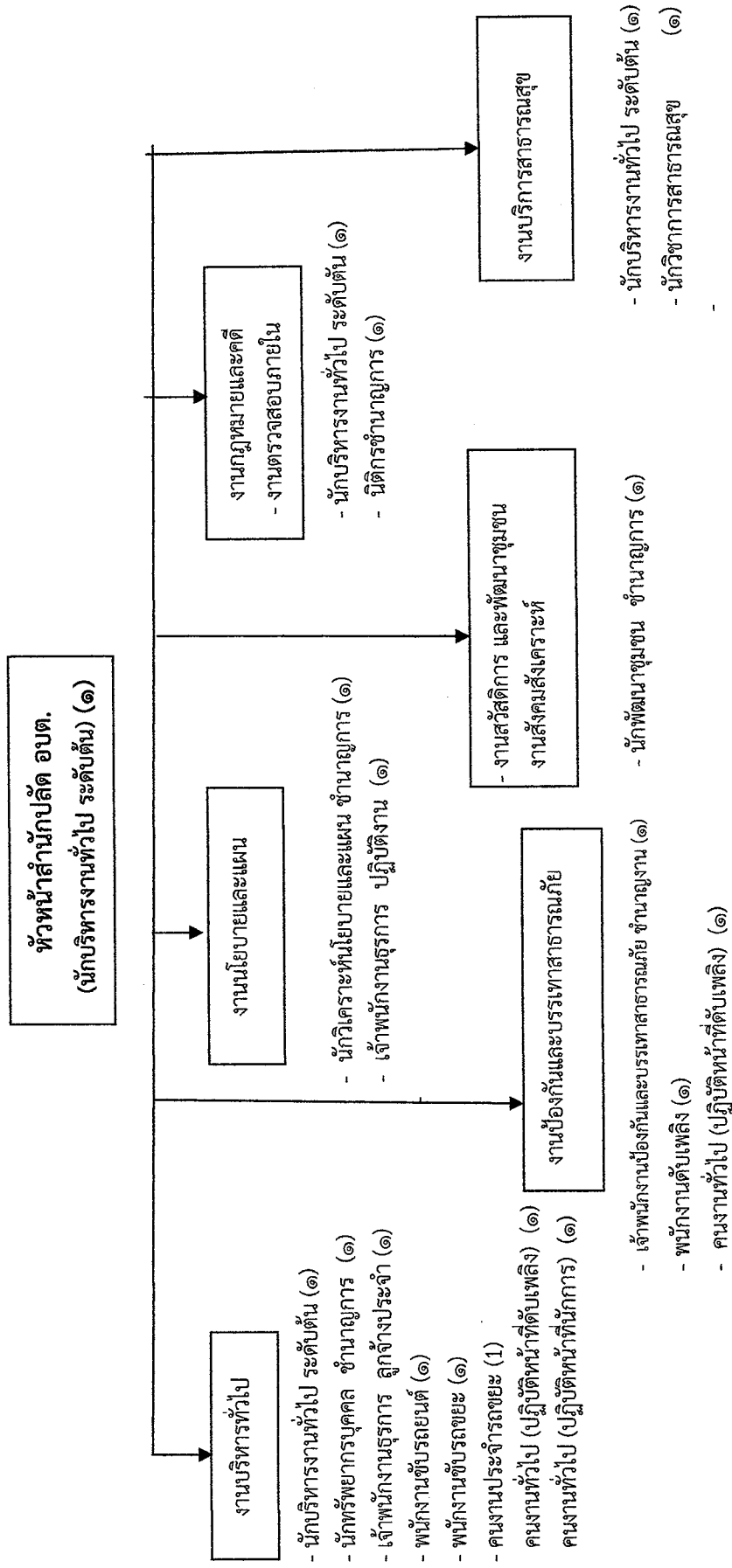
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๘,๔๕๗,๕๐๐ บาท = (๖๖,๑๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๖๓,๓๐๗,๕๐๐ = ๖๘,๔๕๗,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

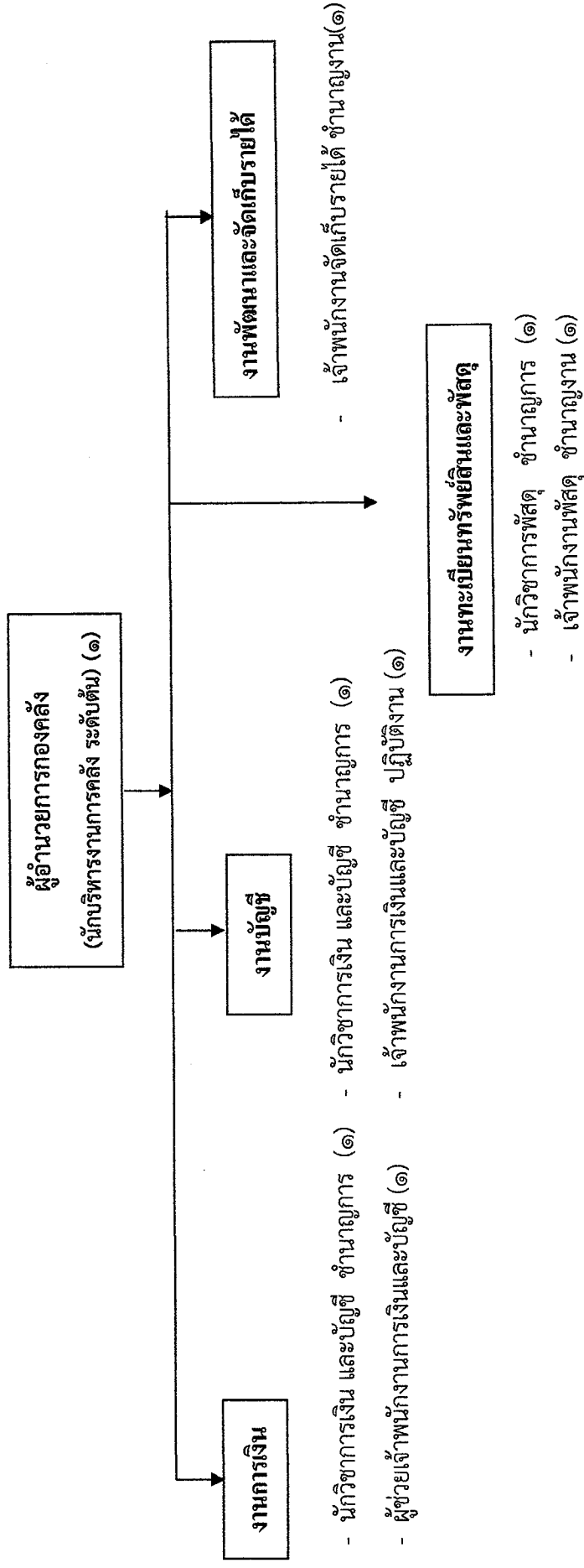


ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๔	-	๑	๑	๑	๗

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

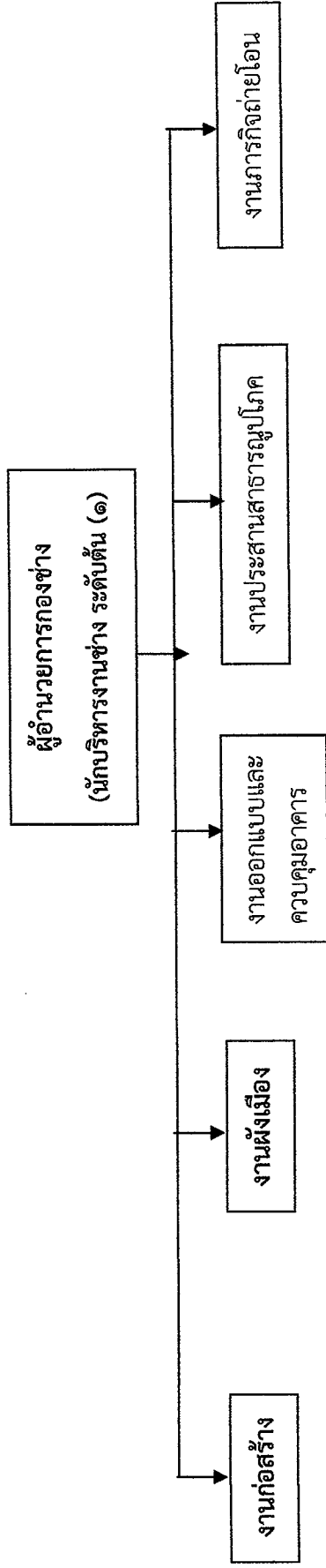
ว่าง ๑ อัตรา

โครงสร้างองค์กร



ประเภท /ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๒	๑	๓	-	-	๑

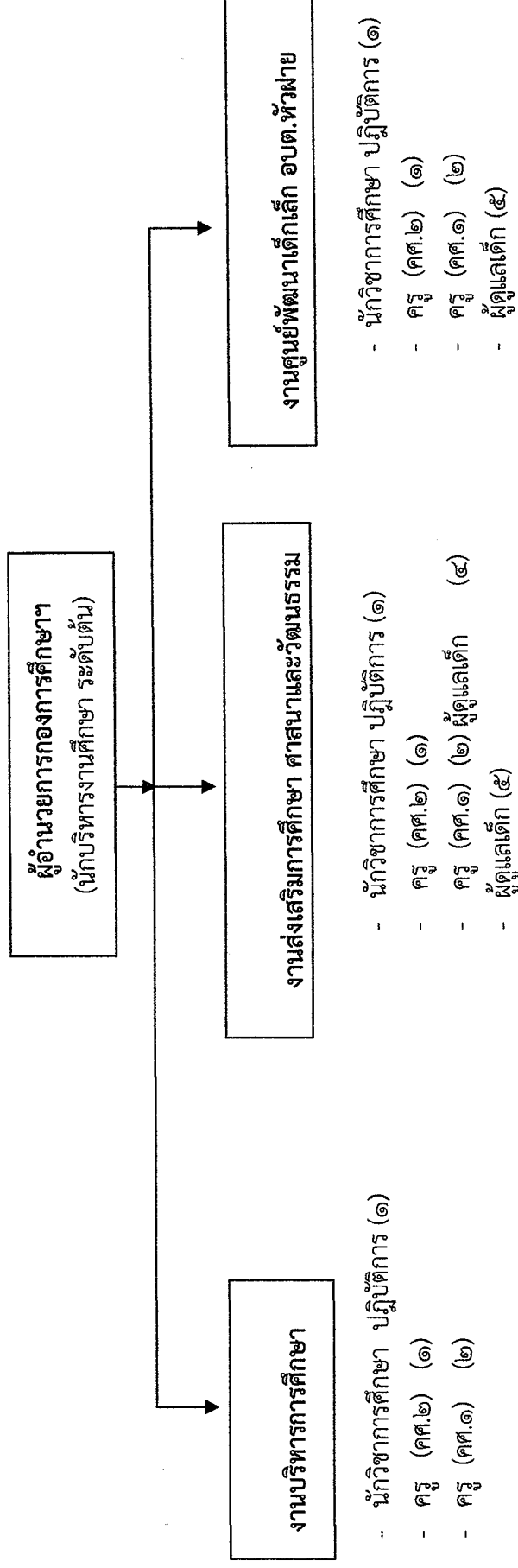
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา จำนวนงาน (3) - นายช่างโยธา จำนวนงาน (3) - นายช่างโยธา จำนวนงาน (3)

ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท/ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติกร	คศ.๑	คศ.๒	ครูผู้ช่วย	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ	
๑	นายสมสิทธิ์ จากาม	รม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๔,๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐		๖๖๓,๐๐๐
๒	จำลีเบกมานพ ขมเขย	รม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๖๐๒,๐๔๐		๔๒,๐๐๐	-	๖๔๔,๐๔๐
(๑.) สำนักรับงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล													
๓	นางสุกัญญา วงศ์จันทร	รม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐		-	-	๓๙๖,๐๐๐
๔	นางวริศรา สีใจวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐		-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	นางวรพร สุทรสถิตกุล	รม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐		-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสาววิภา วาระกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐		-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	จำเอกอุดมพร อรุณโม	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๒,๐๘๐		-	-	๓๕๒,๐๘๐
๘	นางสาวอัมมขัญญา ขัยัก	รม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๕๔,๐๐๐		-	๓๗๗,๗๖๐
๙	นายชาคร จันทรรดา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๔,๓๒๐		-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๐	-	-	-	-	-	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	-	-	-	-	ว่างงบ ๖๔
๑๑	นางเนาวรัตน์ มนตรี	ปวช. (พลศึกษา)	ถูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานธุรการ	-	ถูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๔,๕๖๐		-	-	๒๑๔,๕๖๐
๑๒	นายชิต บัวบาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถขยะ	-	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๖๑,๗๖๐		-	-	๑๖๑,๗๖๐
๑๓	นายอภิรักษ์ บุญมีองมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์	-	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๘๐๐		-	-	๑๔๒,๘๐๐
๑๔	นายชาติชาย ชักชวน	มัธยมศึกษาตอนต้น	ภารกิจ(ทักษะ)	คนงานขับรถขยะ	-	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๗๑,๙๖๐		-	-	๑๗๑,๙๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๑๕	นายเฉลิม จำลองภาค	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	-	ภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๖,๔๘๐	-	-	๑๕๖,๔๘๐
๑๖	นายกิจชนะ สิทธิสาร	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสมเดช ขุนเงิน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายชาญชัย แสนเชื่อน	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่นักกร)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่นักกร)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(๒.) กองคลัง

๑๙	-	-	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	รับโอน ๕ ต.ค. ๖๓
๒๐	นางสาวบุษบา ปินนอ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๒๑	นางสาวรัชฎ์พงษ์ ชัยเลิศพัฒน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๒	นางกาญจนา จำลองภาค	ปวส.(การบัญชี)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๒๓	นางเนตรนภา พากเพียร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๔	นางสาวกรรณัณการ์ ใจว่อง	ปวส.(การบัญชี)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๒๕	นางสรวิทย์ บัวรวม	ปวช.(บริหารธุรกิจ) การบัญชี	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จ.๑	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จ.๑	๑๕๕,๒๘๐	-	-	๑๕๕,๒๘๐

(๓.) กองช่าง

๒๖	นายวิฑูร สุขเจริญ	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๒๗	นายอภิเชษฐ์ เหมืองหม้อ	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๘	นายสุริยัน สุขสำราญ	ปวส.(ก่อสร้าง)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๙	นายสุรศักดิ์ วงศ์พิทย	ปวส.(ก่อสร้าง)	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐

(๔.) กองการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	แผนตำแหน่งเดิม		แผนตำแหน่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๓๐	นางวราพร พุ่มพวง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๐-๓-๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๘,๑๖๐
๓๑	นายศุภชัย ชิตศรีอัย	บ.บ.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๔๐-๓-๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๐-๓-๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐
๓๒	นางอมรรัตน์ จาบแล้ว	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๔	ครู	ค.ศ.๒	๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๒,๒๔๐	๓๑๔,๒๔๐
๓๓	นางวาสนา ดวงจันทร์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๔	ครู	ค.ศ.๑	๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๗,๓๖๐	๒๘๗,๓๖๐
๓๔	นางศรีรัตน์ ยะหมื่น	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๖	ครู	ค.ศ.๑	๔๐-๓-๐๘๖๖-๒๐๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๑,๗๒๐	๒๖๑,๗๒๐
๓๕	นางรัตติยา ขอนเดียน	ม.๖	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๒,๐๘๐
๓๖	นางสาววิฑูรย์ นวลวย	ศ.บ.บ.(พัฒนาสังคม)	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๗	นางอันธิกา กำทอง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๔,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐
๓๘	นางสมพร ลืออึ้ง	อ.ศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๓,๗๖๐	๑๗๓,๗๖๐
๓๙	-	-	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	การกิจ(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐

เฉพาะแผนอัตรากำลัง(ใหม่) มีจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำทั้งหมด ๒๖ ตำแหน่ง

-ตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่ง.....๒๕.....ตำแหน่ง -ตำแหน่งว่าง.....๑.....ตำแหน่ง (ตำแหน่งนักวิชาการสาขาสถาปัตย์ ป.๖/๗.)

เฉพาะการอัตรากำลัง(ใหม่)มีจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง

-ตำแหน่งที่มีคนครอง.....๑๓.....ตำแหน่ง

-ยุบเลิก.....ตำแหน่ง

หมายเหตุ ๑.เป็นข้อมูลบุคลากรทั้งหมด ของ อบต. ณ ปัจจุบันตามแผนหรือกรอบอัตรากำลัง ที่จัดทำใหม่

๒.ระบุทุกตำแหน่งที่มีในแผนหรือกรอบอัตรากำลัง ที่จัดทำใหม่ (ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งที่ว่างเพิ่มเติม)

๓.ตำแหน่งว่าง หรือ ไม่มีตำแหน่ง ในช่องแผนหรือกรอบอัตรากำลังเดิม ให้ระบุในช่อง ชื่อ-สกุล ว่า "...ตำแหน่งว่าง..." หรือ "...ไม่มี..."

๔.ช่องหมายเหตุให้ระบุ " เช่น ว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ,กำหนดเพิ่ม, ยุบเลิกตำแหน่ง, ปรับปรุงตำแหน่ง เป็นต้น

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นายสมสิทธิ์ จาคำมา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาสอดคล้องระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาความอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือทุกตัวชี้วัดที่กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
