

## คำนำ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจังหวัดมหาสารคามได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการและถือปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางที่จังหวัดมหาสารคามได้แจ้งไว้ โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศโครงสร้างใหม่

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

มีนาคม ๒๕๖๔

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๕๐

### ภาคผนวก

- สำเนาประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาประกาศ โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาประกาศ กำหนดคอกง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบล

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

## องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (ประเภทสามัญ)

### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ นั้น

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่ โดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนวทางปฏิบัติแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓)

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจังหวัดมหาสารคามได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการและถือปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางที่จังหวัดมหาสารคามได้แจ้งไว้ โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศโครงสร้างใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองตำบลห้วยแอ่ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลห้วยแอ่งเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วย แอ่งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่ มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรง ตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และ ลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุ ตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนว ใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและ ลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด , รองปลัด
- สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง
- สายงานประเภทวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานประเภททั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

### ๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ** การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ ดังนี้

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานรสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานแม่ข่ายกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรม เด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองสวัสดิการสังคม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนา สังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัด สวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้าน จิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พักและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบ ภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองส่งเสริมการเกษตร** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พิษไร่ พิษสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การไล่ปู๊ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐาน พันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์



ทางการเกษตร งานบรรจุกัญธิ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุม การเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และ เวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วย สถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ เกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานใน แต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานของ องค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน ด้านความมั่นคง งานการช่วยเหลือสาธารณชน หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างหน่วยงาน จริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

### ➤ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้  $๘๒,๘๐๐$  นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความเป็นต้องหบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

โดยเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.ห้วยแอ่ง	๗	๓๐,๕๕๕,๐๐๐	๒๕	๕	๓๐
๒	อบต.เขวา	๗	๗๓,๘๐๐,๐๐๐	๔๒	๒๖	๖๘
๓	อบต.ท่าชุม	๗	๓๐,๕๕๕,๐๐๐	๒๒	๕	๒๗

- การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลเขวา ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันตามพื้นที่และภารกิจงาน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกันไป

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งได้จัดทำพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ

## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

**๑.๑ ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง** ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองมหาสารคาม ระยะห่างจากอำเภอเมืองมหาสารคาม ๑๘ กิโลเมตร อาณาเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๑,๑๒๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๗.๗๑๔ ตารางกิโลเมตร โดยติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลสีแก้วและตำบลโพธิ์สัย อำเภอศรีสมเด็จ จ.ร้อยเอ็ด
- ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองกง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเขวา อำเภอเมืองมหาสารคาม

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

๑. พื้นที่ราบสูงตอนบน ได้แก่บริเวณหมู่ที่ ๔ ๕ ๖ ๗ และ ๙ มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลูกคลื่น เป็นพื้นที่เกษตรกรรมปลูกพืชไร่ เลี้ยงสัตว์ ทำนา โดยอาศัยน้ำตามธรรมชาติ ลำห้วยแอ่ง และลำห้วยแกลง

๒. ที่ราบตอนล่าง ได้แก่บริเวณที่ตั้งหมู่ที่ ๑ ๒ ๓ ๘ และ ๑๐ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเรียบสม่ำเสมอ เป็นแหล่งเกษตรกรรมเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ โดยเฉพาะสัตว์น้ำ นอกจากอาศัยน้ำตามธรรมชาติแล้วยังเป็นพื้นที่รับน้ำจากโครงการชลประทานห้วยแอ่งอีกด้วย

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า "พายุฤดูร้อน" อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด "ช่วงฝนทิ้ง" ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

**ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายและดินลูกรัง

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค จำนวน ๕ แห่ง แหล่งน้ำทั้ง ๕ แห่งเคยเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ลำห้วย	๒	แห่ง	สระน้ำ	๓	แห่ง
หนองน้ำ	๕	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
ลำคลอง	-	แห่ง	บ่อบาดาล	๑๐	แห่ง
บึง	-	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	๑	แห่ง
แม่น้ำ	-	แห่ง	ฝาย	๑๒	แห่ง
อื่นๆ (ระบุ)	-	แห่ง	เหมือง	-	แห่ง

### ๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

ตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม มีทรัพยากรธรรมชาติ คือ ป่าไม้ แต่มีจำนวนน้อยมาก มีเฉพาะในพื้นที่ที่ปลูกป่าชุมชน ลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ ได้แก่ แหล่งทรัพยากรป่าไม้ดอนปู่ตา ป่าโคกท่าควาย ป่าโคกกุงกลาง ป่าโคกเสาเก็ง

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านคอนไฮ
- หมู่ที่ ๒ บ้านนาแพง
- หมู่ที่ ๓ บ้านโต
- หมู่ที่ ๔ บ้านท่างาม
- หมู่ที่ ๕ บ้านโคกล่าม
- หมู่ที่ ๖ บ้านหมากหญ้า
- หมู่ที่ ๗ บ้านท่าสำราญ
- หมู่ที่ ๘ บ้านโนนแสนสุข
- หมู่ที่ ๙ บ้านห้วยแอ่ง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยแอ่ง

## ๒.๒ การเลือกตั้ง แบ่งเป็น ๖ เขตการเลือกตั้ง

- เขตเลือกตั้งที่ ๑ หน่วยที่ ๑ บ้านคอนไฮ สถานที่เลือกตั้ง วัดบ้านคอนไฮ
- เขตเลือกตั้งที่ ๒ หน่วยที่ ๒ บ้านนาแพง สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนบ้านนาแพงคอนไฮ
- เขตเลือกตั้งที่ ๓ หน่วยที่ ๓ บ้านโต บ้านโนนแสนสุข บ้านโสหอน สถานที่เลือกตั้ง วัดบ้านโต
- เขตเลือกตั้งที่ ๔ หน่วยที่ ๔ บ้านท่างาม บ้านห้วยแอ่ง สถานที่เลือกตั้ง รพ.สต.ห้วยแอ่ง
- เขตเลือกตั้งที่ ๕ หน่วยที่ ๕ บ้านโคกล่าม บ้านท่าสำราญ สถานที่เลือกตั้ง วัดบ้านโคกล่าม
- เขตเลือกตั้งที่ ๖ หน่วยที่ ๖ บ้านหมากหญ้า สถานที่เลือกตั้ง วัดบ้านหมากหญ้า

### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๓,๖๘๕ คน โดยแยกเป็นชาย ๑,๗๙๙ คน หญิง ๑,๘๘๖ คน และมีจำนวน ๙๙๒ หลังคาเรือน โดยแยกเป็น

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำ	ตำแหน่ง	ประชากร		ครัวเรือน	พท.ทั้งหมด (ตร.กม.)
				ชาย	หญิง		
๑	บ้านคอนไฮ	๑. นายไพฑูย์ สีคำ ๒. นายบุญสวน วิชาสวัสดิ์ ๓. นายทองคำ จำปาบุรี	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๓๐๖	๓๓๓	๕๗	๗๓๕
๒	บ้านนาแพง	๑. นายประยูร สิมลี ๒. นายสมคิด ภาวะหาญ ๓. นางบุตสี เกษนาเวช	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๗๖	๒๘๗	๓๔๔	๑,๗๕๖
๓	บ้านโค	๑. นางศรีบุญญา คุณพรม ๒. นายสวัสดิ์ สมบัติหอม ๓. นายธงชัย มาตรภูธร	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๙๗	๒๒๑	๑๑๘	๑,๒๓๓
๔	บ้านท่างาม	๑. นายมนัส ดวงจำปาแสง ๒. นายประมวล สีคำ ๓. นายประโมลี สันคะนุช	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๔๓	๒๕๐	๓๓๔	๑,๒๙๓
๕	บ้านโคกล่าม	๑. นายมงคล ศรีภูโรจน์ ๒. นายบรรจง ทักษิณี ๓. นางนิตย มาตรา	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๗๐	๓๘๗	๑๐๓	๑,๔๗๓
๖	บ้านหมากหญ้า	๑. นายเสถียร ทิพมาตร ๒. นายจำลอง โภควิบูลย์ ๓. นายบุญถม คำสะอาด	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๑๐	๒๒๕	๑๐๐	๑,๔๓๓
๗	บ้านท่าสำราญ	๑. นางอริษา พรหมโกชน์ ๒. นางพวงเพชร เจนชัย ๓. นางสุภาพ พรหมมร	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๘๔	๙๑	๕๗	๓๘๕
๘	บ้านโนนแสนสุข	๑. นายต่วน คำทอง ๒. นายพลอย จุลศรี ๓. นายสงวน คำทอง	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๖๖	๗๓	๔๘	๔๐๒
๙	บ้านห้วยแอ่ง	๑. นายกิตติ คำหุย ๒. นายแปลก คำบ้านเมือง ๓. นายพูล ไสภชาติรี	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๙๒	๒๐๘	๑๓๓	๓๗๔
๑๐	บ้านโสมทอง	๑. นายชานนท์ สมอุดร ๒. นายกำธร คำสอนทา ๓. นายอุดม คำมูลคร	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๕๕	๒๓๓	๑๒๒	๑,๕๓๗
รวม				๑,๗๙๙	๑,๘๘๖	๙๙๒	

### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

	หญิง	ชาย	ช่วงอายุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๓๕๘ คน	๓๓๐ คน	ต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๒๑๔ คน	๑,๒๑๕ คน	๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๒๕ คน	๒๓๖ คน	มากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๑,๘๙๗ คน	๑,๗๘๑ คน	

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๓๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

- |  |    |      |
|--|----|------|
| - โรงเรียนประถมศึกษา                         | ๓  | แห่ง |
| - โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส ม.๑-๓)       | ๑  | แห่ง |
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                         | ๒  | แห่ง |
| - ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย | ๑  | แห่ง |
| - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/          | ๑๒ | แห่ง |

### ๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบล พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยแอ่ง จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญห

#### หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- |                                       |         |       |
|---------------------------------------|---------|-------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยแอ่ง | จำนวน ๑ | แห่ง  |
| เตียงคนไข้                            | จำนวน ๓ | เตียง |
| - ศูนย์บริการอนามัยประจำหมู่บ้าน      | จำนวน ๑ | แห่ง  |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ          | ๑๐๐     | %     |

### ๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักษณะโมฆทรัพย์สิ้นประชาชน วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกระจกโค้งบนทางร่วมทางแยก และตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหามาให้ประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	-	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	-	แห่ง
- ป้อมยามตำรวจ	๓	แห่ง

### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรท่าตูมได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
- (๕) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
- (๖) ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีสภาพปัญหาด้านต่าง ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้าน/ถนนเข้าหมู่บ้านไม่สะดวก ในฤดูฝนการคมนาคมลำบากเนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อมีน้ำขัง ฤดูร้อนมีฝุ่นละออง ก่อให้เกิดความลำบากแก่ประชากรในการสัญจรไปมา

๒) ปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึง ปัจจุบันมีการขยายหมู่บ้านออกไปหลายหมู่บ้านซึ่งไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เนื่องจากความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชนมีมากขึ้น



๓) ปัญหาประปาหมู่บ้านไม่สะอาด/ไม่เพียงพอ

บางหมู่บ้านยังขาดน้ำอุปโภค - บริโภคที่สะอาดซึ่งน้ำที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่สามารถนำมาดื่มได้ น้ำส่วนมากที่นำมาทำเป็นน้ำประปาส่วนมากจะสูบน้ำขึ้นจากหนองน้ำใกล้บ้านซึ่งไม่สะอาดพอในการนำมาอุปโภค-บริโภค บางแห่งพอถึงฤดูแล้งน้ำจะขาดไม่สามารถนำมาใช้เป็นน้ำประปาได้

๔) ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย

ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ยังขาดเอกสารสิทธิ์ที่ทำกินและที่อยู่อาศัยอยู่มาก ส่วนใหญ่จะเป็นที่ทิ้งบงองแล้วอยู่ต่อ ๆ กันมาจนถึงปัจจุบัน

ด้านแหล่งน้ำ

๑) ปัญหาน้ำดื่มภายในแต่ละหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

เนื่องจากในหมู่บ้านขาดภาชนะในการเก็บน้ำฝนไว้ใช้ในฤดูแล้งและขาดการดูแลรักษาจากชาวบ้านเพราะเป็นของสาธารณะชาวบ้านจึงไม่สนใจในการดูแลรักษา

๒) ปัญหาน้ำสะอาดไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ในบางหมู่บ้านประปาที่ใช้ในหมู่บ้านนั้น ๆ ได้มาจากการสูบน้ำจากหนองน้ำขึ้นมาใช้โดยไม่ผ่านกรรมวิธีที่สะอาด ทำให้น้ำที่อุปโภค - บริโภค ไม่สะอาดพอซึ่งมีผลต่อสุขภาพประชากรในพื้นที่

๓) ปัญหาน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ในบางหมู่บ้านน้ำที่ใช้ในการเกษตรอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านอีกทั้งหนองน้ำที่ใช้ในการเกษตรนั้นตื้นเขิน ในฤดูแล้งจะขาดน้ำเพราะไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เท่าที่ควร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาประชากรขาดรายได้เสริมนอกเหนือฤดูกาลเก็บเกี่ยว

ประชากรส่วนใหญ่เมื่อหมดจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวแล้วจะไม่มียานทำ และไม่เกิดรายได้ ให้แก่ครอบครัว วิทยุร่วมมั่วสุ่มเกาะกลุ่มเล่นการพนันในเวลาว่างทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

๒) ปัญหาขาดการส่งเสริมอาชีพเสริมในหมู่บ้าน

ส่วนใหญ่ประชากรหลายหมู่บ้านไม่มีอาชีพเสริมหรือมีแล้วแต่ไม่มีทุนในการดำเนินการต่อ ทำให้ประชากรว่างงานไม่มีรายได้แก่ครอบครัว

๓) ปัญหาผลิตผลทางการเกษตรนอกฤดูไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ทำให้ประชากรที่ทำการเกษตรนอกฤดูไม่มีรายได้จากการขาดผลผลิตมากเท่าที่ควรรวมทั้งตลาดในการรองรับสินค้าไม่ได้มาตรฐานและถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๑) ปัญหาเยาวชนในหมู่บ้านติดยาเสพติด

ในปัจจุบันเยาวชนยังมีสุ่มกันเป็นกลุ่มตามหมู่บ้านต่าง ๆ บางกลุ่มก็มีการเสพยาเสพติด ถึงแม้ว่าจะมีการอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนในตำบลอยู่ตลอดเวลาก็ตาม แต่ก็ไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มเยาวชนที่รับการอบรมส่วนมากจะเป็นกลุ่มเดิมตลอด

๒) ปัญหาประชากรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว

เนื่องจากประชากรในบางหมู่บ้านไม่มีกลุ่มอาชีพทำหรือไม่มียานทำที่จะเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัวหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว ซึ่งการกระจายรายได้หรือการส่งเสริมอาชีพของหน่วยงานของรัฐยังไม่กระจายในพื้นที่ ยังส่งเสริมเป็นบางหมู่บ้านเท่านั้น

๓) ปัญหาประชากรขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

#### ๕. ด้านการเมืองการปกครอง

๑) ปัญหาสมาชิกสภาฯ ยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตน สมาชิกยังไม่ที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ในการทำงานในหน้าที่ ทั้งยังสืบสวนดูเป็นส่วนมากเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ขอบเขตการให้บริการกับประชาชนในพื้นที่หมู่บ้านของตน

๒) ปัญหาเจ้าหน้าที่ข้าราชการประสพการณ์และขาดความเข้าใจในระเบียบงานราชการของตน เนื่องจากการกระจายอำนาจของรัฐ มีมากขึ้นการถ่ายโอนงานต่าง ๆ ลงสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น (อปต.) เพิ่มมากขึ้นทุกปีและระเบียบของคณะกรรมการก็ไม่เหมือนกัน ก่อให้เกิดการสับสนในเนื้อหาของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่บางส่วนมีงานมากเกินไป ทำให้การบริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึงและไม่ทันเวลาต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาอ่างเก็บน้ำหรือหนองน้ำของหมู่บ้านไม่มีน้ำเพียงพอต่อความต้องการอุปโภค บริโภค และการทำการเกษตร เนื่องจากในปีนี้สภาพทั่วไปของตำบล ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาลและฝนมีปริมาณน้ำฝนน้อยกว่าทุกปีที่ผ่านมา ทำให้แหล่งน้ำที่มีในหมู่บ้านขาดน้ำที่จะกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้ง รวมทั้งแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมต้นเขินเก็บน้ำไว้ไม่ได้เท่าที่ควร

๒) ปัญหาสภาพดินของหมู่บ้านไม่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกเนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือพื้นที่เกือบทั้งหมดเป็นดินทรายผลสมอยู่มากและมีแร่ธาตุอาหารของพืชน้อย ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ทำการเพาะปลูกพืชเพียงอย่างเดียวไม่มีการปลูกพืชหมุนเวียนทำให้ดินเสื่อมโทรมได้ง่าย

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

๑) ปัญหาการควบคุมโรคระบาดตามฤดูกาล โดยเฉพาะในฤดูฝนซึ่งก่อให้เกิดโรคไข้เลือดออก ระบาดในพื้นที่ ถึงแม้จะมีการอบรมผู้นำหมู่บ้านและมีการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงหรือกำจัดยุงอยู่ตลอดเวลาก็ตามปัญหาโรคนี้ยังมีอยู่ตลอดฤดูกาล

๒) ปัญหาสุขภาพโภชนาการ โดยเฉพาะฤดูร้อนซึ่งจะทำให้อาหารเสียได้ง่าย ซึ่งประชากรยังขาดความรู้ความ เข้าใจในการถนอมอาหารอยู่มากเมื่อรับประทานอาหารที่เสียแล้วเข้าไปก็จะเกิดการท้องร่วงตามมา

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) ปัญหาอัตราการเรียนต่อของเด็กนักเรียนไม่ถึงเกณฑ์เล็กน้อย ถึงแม้ว่าปัจจุบันรัฐบาลจะกำหนดการศึกษาภาคบังคับเป็น ๙ ปีก็ตามแต่ก็บางคนก็ ยังไม่ได้เรียนต่อเนื่องจากครอบครัวยากจนและผู้ปกครองไม่เข้าใจ ไม่สนใจเด็กเท่าที่ควร

๒) ปัญหาเยาวชนภายในหมู่บ้านให้ความสนใจทางด้านศาสนา วัฒนธรรมลดน้อยลงเนื่องจากเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากในสังคมปัจจุบัน ทำให้เยาวชนหลงใหลใน สื่อต่าง ๆ ทางโทรทัศน์เกิดค่านิยมตามแบบตะวันตกมากขึ้นเลยละเลิมวัฒนธรรมอันดีงาม ของบรรพบุรุษที่สืบทอดกันมาหลายอายุคน

#### สรุปสภาพปัญหา

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก	ถนนลูกรัง และถนนชำรุด
๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ	ไฟฟ้าอบบมิด ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ
๑.๓ โทรศัพท์สาธารณะ	โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๑.๔ ท่อระบายน้ำ	ฝนตก น้ำท่วม
๑.๕ สะพานข้ามลำห้วย	สะพานไม้ไม่เพียงพอ
๑.๖ ศาลาพักผ่อนโดยสาธารณะ	ไม่มีศาลาพักผ่อนโดยสาธารณะ ๘๔ ครึ่งเรือน
๑.๗ ฌาปนสถาน	ไม่มีฌาปนสถาน ๕๖๗ ครึ่งเรือน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๓.๑ ผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๓.๒ ตลาดรองรับผลผลิต</p> <p>๓.๓ ต้นทุนการผลิตสูงรายได้ต่ำ</p> <p>๓.๔ ขาดอาชีพเสริม</p> <p>๓.๕ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๓.๖ ปัญหาความยากจน</p> <p>๓.๗ ปัญหาศัตรูพืช</p> <p>๓.๘ น้ำท่วมที่นา</p>	<p>ดินเสื่อมคุณภาพ</p> <p>ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>ผู้ผลิตและชาวปราชญ์วิชาวาดแดง</p> <p>เกษตรกรและกลุ่มสตรีในหมู่บ้านไม่มีอาชีพเสริม</p> <p>ไม่มีเงินลงทุน</p> <p>ราคาข้าวสุรวงศ์ต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ</p> <p>และศัตรูพืชและโรคระบาด</p> <p>การระบายน้ำไม่สะดวก</p>
<p>๔ ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย</p> <p>๔.๑ ไข้หวัด</p> <p>๔.๒ โรคไข้เลือดออก</p> <p>๔.๓ โรคเอดส์</p> <p>๔.๔ โรคเนื้องอกไปโรซิส</p> <p>๔.๕ ผู้สูงอายุ / ผู้พิการ</p> <p>๔.๖ สถานียานามัย</p>	<p>น้ำขัง</p> <p>ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ</p> <p>ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ</p> <p>ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ</p> <p>ไม่มีงบประมาณในการส่งเสริมคนชรา / ผู้พิการ</p> <p>มีบุคลากรไม่เพียงพอ</p>
<p>๕ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ค่านิยมในการส่งลูกเรียนต่อ</p> <p>๕.๒ ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน</p> <p>๕.๓ ประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>ไม่นิยมส่งลูกเรียนต่อ</p> <p>ไม่มีห้องสมุดประจำหมู่บ้าน</p> <p>ขาดงบประมาณอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>
<p>๖ ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๖.๑ ปัญหาการว่างงาน</p> <p>๖.๒ ยาเสพติด</p> <p>๖.๓ สงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ</p> <p>๖.๔ พัฒนาอาชีพ</p> <p>๖.๕ ขาดการพัฒนาเครือข่ายร้านค้าชุมชน</p> <p>๖.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖.๗ เอกสิทธิ์ที่ทำกิน</p> <p>๖.๘ ไม่มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>๖.๙ ขาดสนามกีฬาและที่ออกกำลังกาย</p>	<p>คนว่างงานและแม่บ้านต้องการอาชีพเสริม</p> <p>มีคนในและนอกเขตตำบลเข้ามาขายยาเสพติด</p> <p>คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่มีรายได้</p> <p>ประชาชนคือการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้</p> <p>ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ</p> <p>ไม่มีอุปกรณ์ชุดปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>ไม่มีที่ทำกิน</p> <p>สวนสาธารณะไม่ได้รับการปรับปรุงให้น่าพักผ่อน</p> <p>ไม่มีสนามกีฬาและที่ออกกำลังกาย</p>
<p>๗ ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย</p> <p>๗.๒ สวนสาธารณะ</p> <p>๗.๓ ป่าไม้ชุมชน</p> <p>๗.๔ ดินเค็ม</p> <p>๗.๕ น้ำเค็ม</p>	<p>ไม่มีสถานที่สาธารณะในการทิ้งขยะ</p> <p>สวนสาธารณะขาดการปรับปรุง</p> <p>สภาพป่าเสื่อมโทรมและถูกบุกรุก</p> <p>ดินเค็ม ๕๑๗ ไร่</p> <p>น้ำเค็ม ๑๘๐ ไร่</p>
<p>๘ ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร</p> <p>๘.๑ อาคารที่ทำการ อบต.</p> <p>๘.๒ บ้านพักข้าราชการ</p> <p>๘.๓ สถานที่ทิ้งขยะ / เตาเผาขยะ</p> <p>๘.๔ รถขนส่ง</p> <p>๘.๕ รถยนต์ใช้ในกิจการของ อบต.</p> <p>๘.๖ ศูนย์ข้อมูลตำบล</p>	<p>อาคารครบไม่มีที่สาธารณะที่จะขยายอาคารใหม่</p> <p>พนักงานส่วนตำบลไม่มีที่พักอาศัย</p> <p>ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและไม่มีที่สาธารณะตั้งเตาเผาขยะ</p> <p>ไม่มีรถขนส่ง</p> <p>มีรถยนต์สำหรับใช้ติดต่อยาการไม่เพียงพอ</p> <p>ไม่มีสถานที่สาธารณะตั้งศูนย์ข้อมูลตำบล</p>

### ผลกรารในสภาวะที่ปัญหาและความต้องการของประชาชน

การกรารในสภาวะที่ปัญหาและความต้องการของประชาชนไม่ต่อเนื่อง และขอกรารขอความช่วยเหลือ  
 ของประชาชนไม่ต่อเนื่องที่ตามโครงการ ส.ค. ๑๕๓๖๓๓ และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรารพัฒนาของประเทศไทย  
 แบบพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และพัฒนาจังหวัด แบบพัฒนาอำเภอ นโยบายปฏิรูป  
 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับความต้องการสำคัญกับการพัฒนาฐานที่มีอยู่คุณภาพ เพื่อแก้ไขปัญหา การพัฒนา  
 ที่ต่อเนื่องและความเจริญรุ่งเรืองของประชาชนทุกคน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการพัฒนาขององค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องกัน ได้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความเจริญรุ่งเรือง มีคุณภาพ มีคุณภาพ  
 ชีวภาพที่ดีให้มีความก้าวหน้าของความเป็นชนบทสังคมที่ก้าวหน้า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประเพณีอันดีงาม  
 ส่งเสริมความรู้ปัญญาที่ต่อเนื่องกันของชุมชน พัฒนาอย่างต่อเนื่องการรวมกันความเข้มแข็งกับชุมชนเพื่อการเรียนรู้ มีอาชีพ  
 มีคน เกษตรกรรมที่ต่อเนื่องกันภายใต้วิญญูชนของเศรษฐกิจพอเพียง และสิ่งแวดล้อมที่ดี ในการพัฒนาสามารถ  
 ให้คนอยู่ร่วมกับป่าได้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมความสะอาดขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา  
 ไล่ที่คนเท่ากับชุมชนเมือง สนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพโดยลดการพึ่งพาจากภายนอกและนำ  
 วิถีปฏิบัติที่มีคุณภาพในมาแปรรูปผลผลิตไปสู่ตลาดและการค้าขายที่เชื่อมโยงกับตัวของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ โดยมี  
 เป้าหมายในภาพรวม คือ ประชาชนในละแวกตำบลมีความก้าวหน้า มีสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเม็ก

#### กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน(พุทธศักราช ๒๕๕๐) ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่  
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของ  
 ประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน  
 และการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครอง  
 ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติให้มีองค์การรับผิดชอบในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การ  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น คือ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและกำหนด  
 หน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ท้องถิ่น ตลอดจนรายได้ของท้องถิ่น  
 ที่เพิ่มขึ้นและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรูปแบบการ  
 บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น

ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยุคปัจจุบัน จึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมี  
 เพื่อจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ถึงอย่างบทบาทหน้าที่  
 ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน ประชาชน  
 สามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วย และยังเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการ  
 ตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

#### ๕.๑ ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๕.๑.๑ วิสัยทัศน์

"ชุมชนเข้มแข็ง เกษตรปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน"

### ๕.๑.๒ ยุทธศาสตร์

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนด **จุดแข็ง(Strength) จุดอ่อน(Weakness) โอกาส(Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม(Threat)** เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา จากการวิเคราะห์ SWOT ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และฟื้นฟูอารยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

### ๕.๑.๓ เป้าประสงค์

๑) การคมนาคมขนส่งมีความพร้อมสามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นใน

๒) ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึงเพียงพอ

๓) แหล่งน้ำในพื้นที่สามารถนำมาใช้ทำการเกษตรได้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ

๔) ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพการเกษตร นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข พัฒนาคุณภาพชีวิตและ

การจัดสวัสดิการชุมชน ให้มีความสามารถในการพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖) เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์

๗) กลุ่ม/ชมรมที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย และหน่วยงานราชการอื่นที่ดำเนินงานด้าน

สังคมได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม

๘) ประชาชนมีการออกกำลังกายและบริโภคอาหารที่ถูกสุขอนามัย

๙) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

๑๐) ส่งเสริมศาสนา จัดงานบุญตามประเพณีสืบสานวัฒนธรรม

๑๑) ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกวัยมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาเหมาะสมกับสภาพวัย

๑๒) บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน

๑๓) ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาท้องถิ่น

๑๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์

๑๕) ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ

### ๕.๑.๔ ตัวชี้วัด

๑) ถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสัญจรสะดวกขึ้น

๒) ถนนทุกสาย ท่อลอดเหลี่ยม ท่อระบายน้ำใช้งานได้

๓) ทำนบดินและเขื่อนกั้นตลิ่งพัง, ประตูน้ำ, ฝ่าย ที่ได้มาตรฐาน

๔) อาคารสิ่งปลูกสร้างที่สาธารณะประโยชน์

๕) ประชาชนมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกครัวเรือน

๖) ระบบไฟฟ้าส่องสว่างมีครบทุกพื้นที่ที่ประชาชนได้รับความสะดวก

๗) ระบบประปาสามารถผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐานสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๘) ระบบการสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็ว ประชาชนได้รับข่าวสารมากขึ้น

๙) ประชาชนมีน้ำในปริมาณที่เพียงพอสำหรับทำการเกษตร

๑๐) ประชาชนมีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

๑๑) ความสุขของชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๒) คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพตามระเบียบกำหนด มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๑๓) ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม ปัญหาเสพติดได้รับการแก้ไขแบบบูรณาการ

๑๔) จำนวนประชาชนที่ออกกำลังกายมีสุขภาพที่แข็งแรง ได้รับการบริการด้าน

สาธารณสุขอย่างทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬานันทนาการ

๑๕) นักเรียนระดับประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนอาหาร

เสริม(นม) และอาหารกลางวันครบทุกคน

๑๖) เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาความพร้อมในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ

๑๗) โรงเรียนประถมศึกษา/มัธยมศึกษาได้รับการสนับสนุนการด้านศึกษา กีฬาและวิชาการ

๑๘) บุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ครบทุกคน

๑๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๒๐) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและการท่องเที่ยว

๒๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ พนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้

๒๒) ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

๒๓) วัสดุ ครุภัณฑ์ในหน่วยงานมีพร้อมใช้และเพียงพอต่อการทำงานและให้บริการ

๒๔) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๒๕) ประชาชนเกิดจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๖) พื้นที่หมู่บ้านสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย

๒๗) แหล่งน้ำ ป่าไม้ และชลประทานขนาดเล็ก มีความอุดมสมบูรณ์

๒๘) จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำและป่าไม้เพิ่มขึ้น

#### ๕.๑.๕ คำเป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วย  
เองตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะ  
อย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล  
รอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มี  
ความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาด  
กลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และสร้างความสามารถ  
ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

๔. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการศึกษา การอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ๕.๑.๖ กลยุทธ์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพานและท่อระบายน้ำ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบการสื่อสาร โทรคมนาคม

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาอาคารและที่สาธารณประโยชน์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำได้มากสำหรับการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ ก่อสร้างคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุม

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนผลิตด้านการเกษตรอย่างมีคุณภาพ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชนรวมทั้งการสร้างเครือข่ายองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจของชุมชนกลุ่มอาชีพในแต่ละระดับให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้ประสบปัญหา

ทางสังคม ให้สามารถพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุขมูลฐานและการดูแลรักษาสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความปลอดภัยในชุมชน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และฟื้นฟูอารยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ทุกรูปแบบ และทุกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาให้เป็นหมู่บ้านและชุมชนแห่งการเรียนรู้รอบด้าน ทั้งด้านการพัฒนาอาชีพ

กฎหมาย สังคมและการเมือง การบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของหมู่บ้านและชุมชน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งธรรมชาติและป่าไม้ให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓ บริหารจัดการขยะให้ครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๔ ปลูกหญ้าแฝกตามแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อป้องกันการพังทลายของดิน

#### ๕.๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๓) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๔) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๕) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

#### ๕.๑.๔ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

สรุปแผนการพัฒนาท้องถิ่นในระยะที่ผ่านมา

##### ๑) การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ

- การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง ไม่บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด
- การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับของประชาคม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์จังหวัด

##### ๒) การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์ที่ ๑ ในการประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะของแผนพัฒนาสามปีที่ผ่านมา นั้น ได้ทำการประเมินจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อทราบถึงสัดส่วน (ร้อยละ) ของการดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนและผลสำเร็จในการบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาการแก้ไขปัญหาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผน

วัตถุประสงค์ที่ ๒ ในการดำเนินการเพื่อระบุหรือกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ให้เป็นที่ยอมรับของประชาคมตำบลห้วยแอ่งนั้น ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) เพื่อทราบถึงวิสัยทัศน์และการมองภาพในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

๓) ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง สามารถนำความรู้มาปรับปรุงในกระบวนการทำงาน ตลอดจนมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย ที่สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน ประกอบกับการประสานความร่วมมือกับทุกองค์กร ทุกภาคส่วนในพื้นที่เป็นไปด้วยดี

/จุดแข็ง...



### จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ตำบลห้วยแอ่ง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร เหมาะสมสำหรับการปลูกข้าว ที่มีคุณภาพดีเป็นที่ต้องการของตลาดภายในประเทศ สามารถที่จะพัฒนาให้ผลิตปลอดภัยและมีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการได้ และผู้ทางการส่งเสริมการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศค่อนข้างดี ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

๒. มีแรงงานจำนวนมากและราคาถูก จากข้อมูลสถิติจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำลังแรงงานจำนวนมาก ทั้งนี้ เป็นแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับนักลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทที่อาศัยแรงงานในการผลิต ประกอบกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้น จึงเป็นโอกาสและช่องทางของนักธุรกิจที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจ

๓. ตำบลห้วยแอ่ง จัดได้ว่าเป็นท้องถิ่นที่มีความสงบเรียบร้อย ประชาชนสามารถ สืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นไว้ได้เป็นอย่างดี มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีความรัก ความสามัคคี อยู่กันแบบพี่แบบน้อง เอื้อเฟื้อพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดยเฉพาะการที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถสร้างผลงาน ประกอบกับทุกภาคส่วนได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากขึ้น จึงจัดให้ดำเนินการและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างเรียบร้อย

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค และบริโภค ได้เป็นอย่างดี ถ้าหน่วยงานที่มีงบประมาณในการดำเนินการจำนวนมากมาช่วยสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำทั้งหมดอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่เกิดปัญหาความแห้งแล้งซ้ำซากจะทำให้ราษฎรทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

๕. มีพื้นที่ที่ตั้งหมู่บ้านบางส่วนอยู่ริมถนนทางหลวงแผ่นดิน ซึ่งเป็นถนนที่เชื่อมระหว่างอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเส้นทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาต่อไปในอนาคตได้

๖. เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการข้าวนาปีและข้าวนาปรัง เป็นอย่างมาก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ให้เป็นรูปธรรมได้ในอนาคต

๗. ตำบลห้วยแอ่ง เป็นแหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และขยายโอกาสจำนวน ๓ โรงเรียน ราษฎรสามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

### จุดอ่อน (weak - W)

- ตำบลห้วยแอ่ง มักประสบปัญหาภัยภัยธรรมชาติ มีปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในฤดูน้ำหลากเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังมาตลอด ทำให้เกิดความเสียหายกับพืชผลทางการเกษตรและเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านการเกษตรมาโดยตลอด

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำนาปีและนาปรัง ซึ่งผลผลิตที่เกิดจากการเกษตรยังมีปัญหาในเรื่องของราคาค่อนข้างต่ำ ไม่แน่นอน ไม่มีผลกำไร จึงมีแรงจูงใจให้เกษตรกรหันมาพัฒนาคุณภาพและผลิตผลให้ได้เพียงพอ ประกอบกับมักประสบปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ที่เป็นตัวทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตและ ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยรวม

- เกษตรกรในพื้นที่ส่วนมากนิยมใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความไม่รู้หรือขาดจิตสำนึกต่อผู้บริโภค ถึงแม้ทางราชการจะรณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้เกษตรกรหันมาใช้สารอินทรีย์มากขึ้น แต่ก็สามารถทำได้ระดับหนึ่งเท่านั้น

- ตำบลห้วยแอ่งประสบปัญหาในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานที่อื่นหลังจากฤดูกาลทำนาและว่างงานจำนวนมาก โดยแหล่งงานที่สำคัญที่ประชาชนไปทำงานได้แก่ กรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ภาคตะวันออก และภาคใต้

- จากการที่ประชาชนในท้องถิ่นอพยพไปทำงานที่อื่น ทำให้โอกาสที่จะกลับมาพัฒนาตำบลของตนเองก็มีไม่มาก และยิ่งขาดผู้มีความรู้ความสามารถที่เป็นผู้นำด้านการบริหารในทุก ๆ ด้านได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง

#### โอกาส (Opportunity - O)

- รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารเพื่อป้อนสู่ครัวโลก จึงถือเป็นโอกาสดีของเกษตรกรที่จะนำผลผลิตสารปลอดสารพิษ เพื่อส่งป้อนตลาดภายในประเทศ ซึ่งหากรัฐบาลให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนขั้นตอนของการผลิต คาดว่าจะทำให้เกษตรกรได้รับประโยชน์จากการขายผลผลิตทางการเกษตรสู่ตลาดภายในประเทศในปีต่อ ๆ ไป

- การประสานความร่วมมือกับนักการเมืองระดับประเทศ เพื่อผลักดันความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของประชาชนส่งต่อไปยังรัฐบาลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง

- จากโครงการของรัฐบาล คือ โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ที่ลงแต่ละตำบล ทำให้ราษฎรในพื้นที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

- จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ความต้องการของแรงงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำบลห้วยแอ่ง เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมากและสามารถพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับและก่อให้เกิดรายได้ อีกทั้งเมื่อแรงงานเดินทางกลับภูมิลำเนาของตน ก็จะมีทักษะจากการทำงานมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้

- นโยบายส่งเสริมสินค้า OTOP ของรัฐบาล ได้เป็นตัวเร่งและกระตุ้นก่อให้เกิดการลงทุนและมีการหมุนเวียนรายได้ของประชาชน ซึ่งสินค้า OTOP ของประชาชนถือเป็นโอกาสหนึ่งที่กลุ่มประชาชนในท้องถิ่นสามารถพัฒนาสินค้าของท้องถิ่นนำไปสู่ระดับโลกได้

- นโยบายของรัฐที่ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอินเทอร์เน็ตตำบล เพื่อประชาสัมพันธ์ตลอดจนการแลกเปลี่ยนสั่งซื้อสินค้าจากทุกภูมิภาคผ่านอินเทอร์เน็ตตำบล ซึ่งถือเป็นโอกาสที่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ จะได้พัฒนาความรู้ในเรื่องสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร

- การตื่นตัวในเรื่องอาหารปลอดสารพิษอยู่ในระดับความสนใจของประชาชนโดยทั่วไป การดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อมและอาหารเป็นพิษถือเป็นเรื่องสำคัญ ประกอบกับปัจจุบันมีการส่งเสริมการผลิต ซึ่งได้รับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ทำให้สามารถค้าขายภายในประเทศและส่งออกขายต่างประเทศเป็นจำนวนมาก อีกทั้งสามารถพัฒนาและขยายพื้นที่การผลิตที่มีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนเป็นเกษตรอินทรีย์ได้อีกเป็นจำนวนมาก

#### ปัญหาและอุปสรรค (Threat- T)

- พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ส่วนใหญ่เป็นที่ราบริมฝั่งแม่น้ำ มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบ จึงมีปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในฤดูน้ำหลาก ทำให้ผลผลิตของเกษตรกรไม่ได้รับผลอย่างเต็มที่และด้อยคุณภาพ

- การที่กฎหมายหลาย ๆ ฉบับ ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติตาม แต่ก็ยังมีกฎหมายของหลาย ๆ หน่วยงานที่ยังขัด ตลอดจนยังไม่เปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้หรือไม่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติได้อย่างง่ายขึ้น จึงเกิดความไม่คล่องตัว ล่าช้า ไม่ทันสมัยและสถานการณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง

## ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### (๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

#### ➢ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต้องเป็นที่สาธารณะ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนา การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอรับงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ๓) การประปา พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ใช้น้ำจากประปาหมู่บ้าน จากการขุดเจาะบ่อบาดาลติดตั้งท่อส่งสูง ในพื้นที่ ม.๔ บ้านท่างาม เป็นพื้นที่น้ำใต้ดินมีรสเค็ม ไม่สามารถอุปโภคบริโภคได้ ชาวแคลนน้ำกิน น้ำใช้ ปัญหาคือ หาแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ การพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างประปาหอส่งสูง ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

#### ➢ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปัญหาคือมีบางครัวเรือน ที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ ในชุมชนมีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย เพราะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

## (๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากการเลี้ยงสัตว์ไม่มาก คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพและมีรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ส่วนมากมีอาชีพค้าขาย เพาะปลูกพืชผักต่าง ๆ เช่น ผักบุ้ง โหระพา แมงลัก ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปี ร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคามลผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะในชุมชน การแก้ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะแบบบูรณาการสามระบบ และจัดหาเตาเผาขยะแบบไร้ควัน ผลที่ได้ปัญหาขยะลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้แก้ไขปัญหาดูแลโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

## (๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

➤ ด้านแรงงาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำ โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

### ➤ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหา คือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยแอ่งจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาคือ

### ➤ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ใน

เกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ห้วยแอ่ง ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับ  
ทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

#### ➢ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และ ประชากร  
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับ  
การดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความ  
อบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุก  
ส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของยาเสพติด การดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของ  
ครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด การรณรงค์ลดความรุนแรงในครอบครัว กิจกรรมหมู่บ้านรักษา  
คือทำ เป็นต้น

#### ➢ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี  
มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ที่สามารถ  
ดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างในที่สาธารณะ  
ติดตั้งกระจกโค้งนูนตามทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวัน  
เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น  
โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไข  
ปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย  
และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ  
ชุมชน เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไข  
ได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไข  
ปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ ที่สามารถดำเนินการได้

#### ➢ ด้านยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง พบว่า มีผู้ที่ติดยาเสพติด  
แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ  
ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหา  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การ  
ประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอ  
หรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

#### (๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่  
อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติ  
ในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้  
ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำ  
ดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยัง  
ไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหา

ด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยายตัวมากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดทำโครงการ เพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาเผาขยะให้ ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุง สภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

#### (๕) ด้านการเมือง - การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดบริการสาธารณะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ จัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้ พยายามแก้ไข โดยการเชิญประชุมประชาชนท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ใน การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแอ่งจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแอ่งดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งได้จัดโครงการ อบรมศึกษา ศึกษาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแอ่ง อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การ บริหารส่วนตำบลแห่งอื่นๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตราค่าจ้างพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชน ในด้านบริการ

#### ๕.๓ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

##### ๕.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีตลาดชุมชน และตลาดรองรับสินค้าในชุมชน
- (๓) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปาอุโภค บริโภค ทุกหมู่บ้าน
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) จัดให้มีการพัฒนา สร้างปรับปรุงถนน ทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้านให้มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ทั้งในการสัญจรไปมา และเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๖) จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- (๗) จัดให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมระบบน้ำ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรแก่เกษตรกร

##### ๕.๓.๒ ด้านส่งเสริมสุขภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับเบี้ยยังชีพ
- (๒) การจัดการศึกษา สนับสนุนให้เด็กและเยาวชน ประชาชนให้มีความรู้ อ่านออก เขียนได้และมีการประสานประชาชน ส่วนราชการในพื้นที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต
- (๓) การส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา ให้ชุมชนมีการเล่นกีฬา วัสดุอุปกรณ์ สนามกีฬา

(๔) การส่งเสริม...

- (๔) การส่งเสริมการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพ  
 (๕) ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานภายในชุมชน เพื่อป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ใช้เลือกออกและการให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านสาธารณสุข

#### ๕.๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน  
 ในการเฝ้าระวังเหตุร้าย สาธารณภัยและภัยจากธรรมชาติ และจัดให้มีการตั้งงบประมาณในการช่วยเหลือ  
 ผู้ประสบภัยธรรมชาติ

- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ให้กับประชาชนยากจน  
 (๓) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

#### ๕.๓.๔ ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน  
 (๒) การจัดให้มีการควบคุมการตลาด ทำเทียบเรือ ทำข้ามและที่จอดรถ  
 (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสวนหย่อมสาธารณสุขชุมชน  
 (๔) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพพัฒนารายได้ในชุมชน

#### ๕.๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) คัดกรอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 (๒) การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง  
 (๓) จัดให้มีระบบการกำจัดขยะที่เก็บขยะและที่ทิ้งขยะสาธารณะ  
 (๔) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้และบำรุงรักษาป่าไม้

#### ๕.๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
 (๒) ส่งเสริม สนับสนุนจัดการศึกษา พื้นฐาน ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน  
 (๓) ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดให้มีประเพณี  
 (๔) การทำนุบำรุงศาสนา จัดให้มีการสร้างซ่อมแซมศาสนาและกิจการทางศาสนา

#### ๕.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
 (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยผ่านจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล  
 (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
 (๔) จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร  
 (๕) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน /หน่วยงานอื่นๆ ในการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาอื่นๆ  
 (๖) มีการพัฒนาการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ ของ อบต.ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

#### การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยแจ้ง ประกาศใช้แผนพัฒนาที่อนุมัติแล้ว รวมทั้งแจ้งสภาท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ ประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมทั้งมีการวางแผนทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจัดทำ แผนการดำเนินงาน

### การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้ทราบแนวทางและกลไกในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีในปีต่อไป และเป็นการสร้างแนวทางการมีส่วนร่วม ในท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย

๑. การกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒๘

๒. กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล โดยการกำหนดรูปแบบขั้นตอนที่จะใช้ในการติดตามและ ประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าได้ดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต ระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงาน รับผิดชอบ

๒.๒ ให้ทุกหน่วยงานจัดทำผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบพร้อม รายงานชี้แจงปัญหาอุปสรรค ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒.๓ ให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และคณะกรรมการการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปผลการนำแผนไปปฏิบัติ ดังนี้

๒.๓.๑ มีผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือไม่

๒.๓.๒ สามารถแก้ปัญหาความต้องการได้หรือไม่

๒.๓.๓ ผลการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

๒.๓.๔ ประชาชนได้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด

ประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ผู้บริหาร คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น สภา องค์การบริหารส่วนตำบล และแจ้งให้ประชาคมท้องถิ่นทราบตามลำดับ

#### การกำหนดหัวระยะเวลาในการติดตามและประเมินผล

ประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน ปีละหนึ่ง ครั้งภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

### การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์การ การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควร นำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ S หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์ จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



๑.๒ W หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

## ๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ O หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีผู้มีอำนาจในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวในพื้นที่ โดยได้รับความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>
<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหนักทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ พัฒนาศักยภาพประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บริหารระดับบัญชาตามสายงานมีบทบาทใน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ ส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรากำลัง ซึ่งกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล มีนครอง จำนวน ๑๘ คน, พนักงานครู จำนวน ๒ คน, ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน โดยอัตรากำลังตำแหน่งว่าง (ข้าราชการ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง (ตำแหน่งสายงานบริหาร จำนวน ๑ อัตรากำลัง ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง)

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อส่วนราชการ จากเดิม สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรากำลัง เพิ่มใหม่ ตามประกาศโครงสร้างใหม่ และการเปลี่ยนชื่องาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่

## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยได้นำผลการวิเคราะห์จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม และอัตรากำลังใหม่ว่าจะมีความสามารถบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กรอบอัตรากำลังแสดงข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการเดิมและโครงสร้างใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตามประกาศโครงสร้างใหม่ฯ ดังนี้

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ประเภทสามัญ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกฎหมายและคดี ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) งานนิติการ ๕) งานบริหารงานทั่วไป	(เปลี่ยนชื่อส่วนราชการและชื่องานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)
<b>๒. กองคลัง</b> ๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	(เปลี่ยนชื่องานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)
<b>๓. กองช่าง</b> ๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒) งานสาธารณูปโภค	(เปลี่ยนชื่องานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๓) งานรักษาความสะอาด	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๑) งานบริหารงานสาธารณสุข	เปลี่ยนชื่องาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เปลี่ยนชื่องาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)
<b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b> ๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒) งานสังคมสงเคราะห์ ๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b> ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	เปลี่ยนชื่องาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)
	<b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	กำหนดเพิ่มใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ที่ระบุว่า "ให้ อบต. ทุกแห่ง กำหนดหน่วย ตรวจสอบภายใน และกำหนด ตำแหน่ง"
<b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b> ๑) งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ ๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์	<b>๘. กองส่งเสริมการเกษตร</b> ๑) งานส่งเสริมการเกษตร	เปลี่ยนชื่องาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่)

## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>								
สำนักงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานการบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานนโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานวิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์ประจำ</b>								
สำนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
สำนักงานรับรอง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานทั่วไป</b>								
สำนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>								
๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
สำนักงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานคลังปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์ประจำ</b>								
สำนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
สำนักงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานช่างชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
สำนักงานช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</b>								
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

งบ ๗ ปี ๖๖๖๓ เรขฯ เปรียบเทียบเงินเดียนและประเภชชคตบแทนอน องคการบรหารสวนค้ำบลห้วยแอ่ง อําเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง ขั้นต้น ขั้นกลาง ขั้นสูง	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างรายเดือน ในช่วงระชอ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/สค			การค้ำใช้จํา พื้เพิ่มขึ้ (3)			ค้ำใช้จํารวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	ปลัด อบค. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายวิชัย จำปาতি	ต้น	42-3-00-1101-001	1	1	429,240	48,000		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	490,320	503,520	516,960	35,770
2	รองปลัด อบค. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายธีรศักดิ์ คำแสนพันธ์	ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	416,160	42,000		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
3	<b>สำนักปลัด อบค. (01)</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบค. (นักบริหารงานทั่วไป) ..... หม.สบ. (ระดับต้น)	ต้น	42-3-01-2101-001	1	-	393,600	42,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม (มี ๑ คนในระชอ)
4	นักทรัพยากรบุคคล นางชนัญญา พนองสูง	ชก.	42-3-01-3102-001	1	1	376,080	-		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายสุรเทพ ชูบอ	ชก.	42-3-01-3103-001	1	1	409,320	-		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,220	422,640	435,720	448,940	34,110
6	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำสึบเอกบุญส่ง แสนมี	ปก.	42-3-01-3810-001	1	1	339,000	-		1	1	1	-	-	-	10,560	10,680	15,840	349,560	360,240	376,080	28,250
7	นิติกร นายอนุวัฒน์ พันธุ์แสง	ชก.	42-3-01-3105-001	1	1	305,640	36,000		1	1	1	-	-	-	11,880	12,260	12,960	353,520	365,780	378,740	25,470
8	นักจัดการงานทั่วไป นายจักรา ไชยโคตร	ปก.	42-3-01-3101-001	1	1	293,760	-		1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	24,480
9	เจ้าพนักงานธุรการ นายจักรกริช พรหมจักร์	ปก.	42-3-01-4101-001	1	1	282,240	-		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	291,960	301,680	311,400	23,520
10	<b>สู่อจ้างประจำ</b> เจ้าพนักงานธุรการ นางสุพรรณษา พลลาภ	-	-	1	1	207,240	-		1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	17,270
11	<b>พนักงานจ้างสมถาวรถึง</b> พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจพิเศษ) นายสมพงษ์ พาโกสีย์	-	-	1	1	153,000	-		1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,120	165,600	172,320	12,750

ร.ร.	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ ขั้นต้น เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			งบดำเนินงาน 3 ปีข้างหน้า			งบดำเนินงาน			งบดำเนินงาน			งบรวม (B)	งบรวม (C)	งบรวม (D)	งบรวม (E)
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	มีประจำ ตำแหน่ง (2)	งบดำเนินงาน			งบดำเนินงาน			งบดำเนินงาน						
								2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
12	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) นายบุญ โขยคำภา	-		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
13	คนงาน (ทั่วไป) นางสาวพัชรพรรณ คำทอง	-		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
14	<b>กองคลัง (04)</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นางธนัญญา ชินวรรณ	ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
15	นักวิชาการคลัง นางทิพมงคล คำเป่าเมือง	ป.ก.	42-3-04-3202-001	1	1	275,760	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	22,980
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาววรวุฒา ณรงฐานวัฒน์	ช.จ.	42-3-04-4201-001	1	1	264,320	-	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	20,360
17	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาววิมลภากร วิเศษสุข	ป.จ.	42-3-04-4203-001	1	1	143,520	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	11,960
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวธัญญาชอล บุญพริ้ง	ป.จ.	42-3-04-4204-001	1	1	214,560	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,440	221,760	229,200	236,640	17,880
19	<b>กองช่างประจำ</b> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางกนกพร สมอุดม	-	-	1	1	225,480	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	18,790
20	<b>กองช่าง (05)</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายพิพรรฒ วิศวกรวิทย์	ต้น	42-3-05-2103-001	1	1	311,640	42,000	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	25,970
21	นายช่างโยธา นายประสาน บุญซิด	ช.จ.	42-3-05-4701-001	1	1	291,240	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270
22	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/ประเภททั่วไป) นายบัณฑิต คงหา	-		1	1	169,080	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	14,090



ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ พิเศษ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คิดจากผลของปี ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																				
23	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) นายวัฒนา ศรีคลัง	คณ.	42-3-06-2104-001	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	31,880
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>																				
24	นักวิชาการศึกษา นายนโรดม เเพชรโรจน์	ชก.	42-3-08-3803-001	1	1	362,640	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
25	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวพรวนภา นาสะเอยิม			1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
26	ครู นางรพีพรรณ คงหา	คศ.2	42-3-08-6600-503	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
27	ครู นางศศิธร สมอุตร	คศ.1	42-3-08-6600-504	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
28	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) นางสาวสุธดา คำนาค	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>																				
29	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) จำเอนนวรรณีย์ จีนต่อ	คณ.	42-3-11-2105-001	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,380	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
30	นักพัฒนาชุมชน นายอุทิศรังค์ สุจันทร์	ชก.	42-3-11-3801-001	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
31	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/ประเภทวิชาการ) นายศุภฤกษ์ คำสุโพธิ์	-	-	1	1	242,400	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,200	10,560	252,120	262,320	272,880	20,200

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ ขั้นบัน เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			งบประมาณราย จ่าย/ปี			ภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มเติม (ข)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
32	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	42-3-12-3205-001	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง (กำหนดเพิ่ม)		
33	กองส่งเสริมการเกษตร (14) นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	42-3-14-3401-001	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม (ขอ กศ. ตาม ๖๒)		
(5)	<b>รวม</b>			33	30	7,391,669	1,334,640	33	33	33	-	-	-	423,360	428,280	432,840	9,332,640	9,629,820	9,932,280			
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																					
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	1,295,910	1,444,473	1,489,842		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		10,628,550	11,074,293	11,422,122	
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครู (คิดเป็นร้อยละ 40)																		34.29	34.02	33.42	
																			48.17	46.90	51.77	

**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 31,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 32,550,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 34,177,500

**กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ** (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2564 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 8,935,850 บาท ก็ให้ว่า 8,935,850 หักออกทั้ง 3 ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 22,064,150 (31,000,000 - 8,935,850)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 23,614,150 (32,550,000 - 8,935,850)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 25,241,650 (34,177,500 - 8,935,850)

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

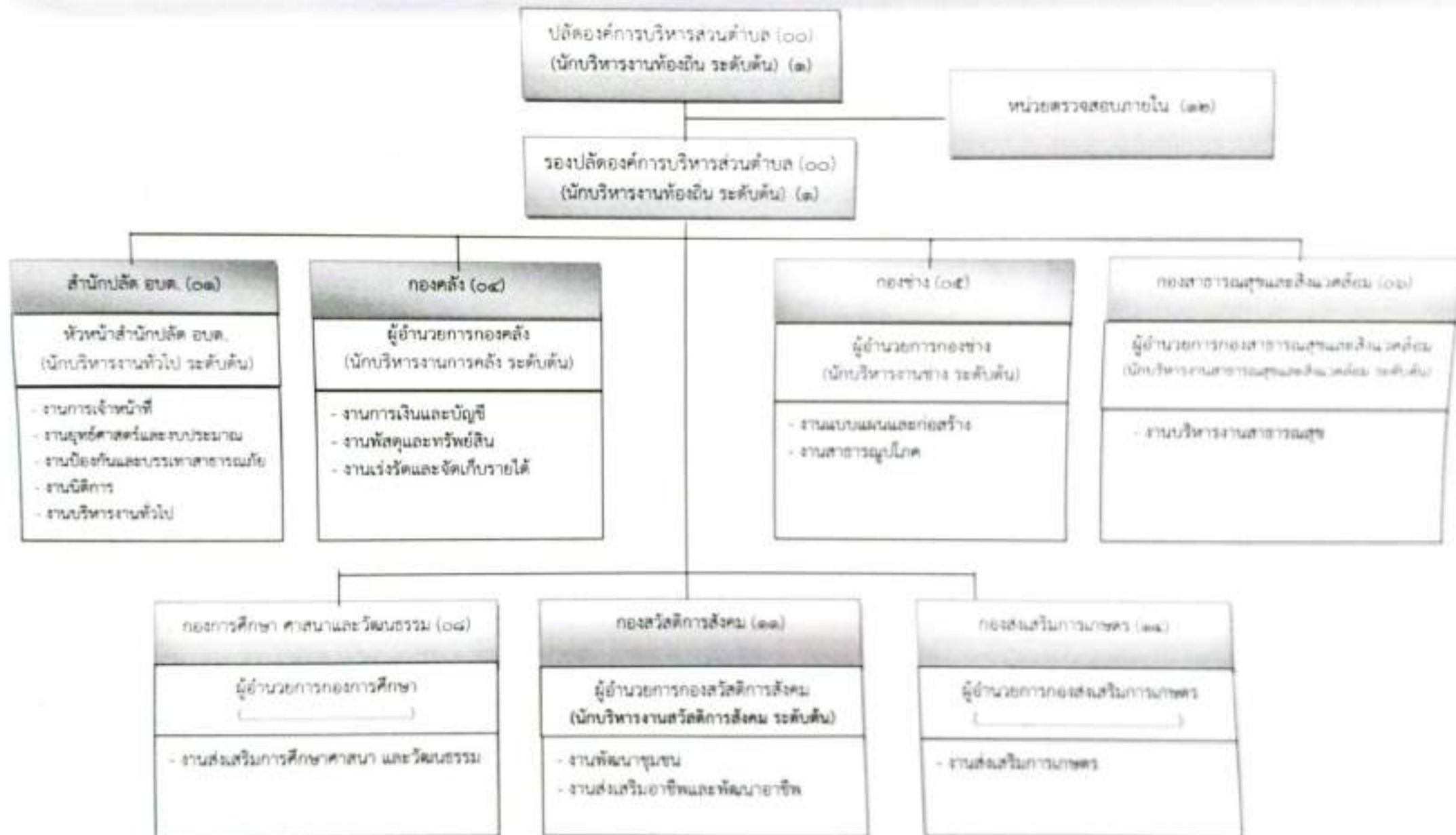
ผู้จัดทำ  
(นางธนัญญา ทนสูง)  
นักวิชาการบุคคลชำนาญการ

ตรวจสอบถูกต้อง  
(นางธนัญญา ชินวรรณ)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง  
(นายวิชัย จำปาทิ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

รับรองข้อมูล  
(นายวิชัย จำปาทิ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๑	๑	๑	๒	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๐	๑	๑	๑	๒	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑





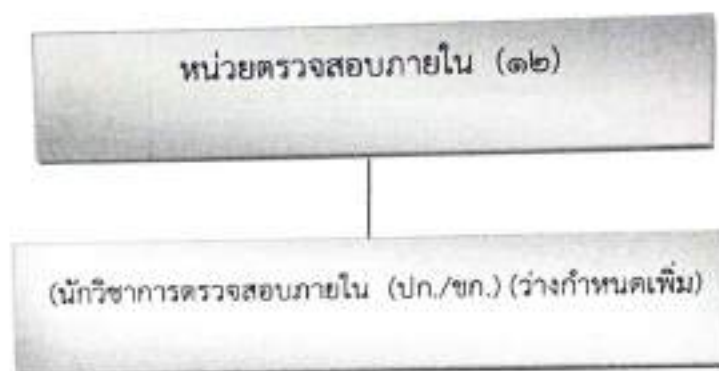






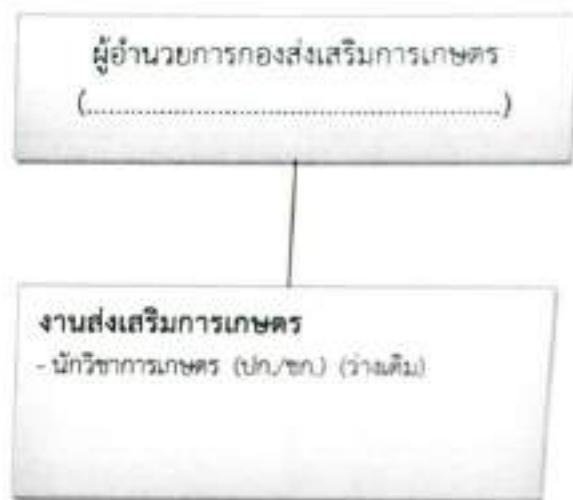


โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (๑๒)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างส่วนราชการ กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปง/ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๑.๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพริ้งอั่ง (ประเภทสามัญ) โครงการใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่นพิเศษอื่นๆ	
1	นายวิชัย จำปาดี	ปริญญาโท การปกครองท้องถิ่น	42-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	429,240	48,000	-	477,240
2	นายธีรศักดิ์ คำแสนพันธ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	42-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	416,160	42,000	-	458,160
3	-	-	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม
4	นางชนัญญา ทนองสูง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	376,080	-	-	376,080
5	นายสุรเทพ ชูบถ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	409,320	-	-	409,320
6	จำเริญเอกบุญส่ง แสนมี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	42-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	42-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	339,000	-	-	339,000
7	นายอนุวัฒน์ พันธุ์แสง	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	42-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	42-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	305,640	36,000	-	305,640
8	นายจักรวา ไรยโคตร	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปท.	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปท.	293,760	-	-	293,760
9	นายจักรกริช พรมจักร์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	282,240	-	-	282,240
10	นางสุพรรณษา พลกลาง	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	207,240	-	-	207,240
11	นายสมพงษ์ ทาโกสัย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	153,000	-	-	153,000
12	นางธัญญา ไซยคำกา	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000	-	-	108,000
13	นางสาวพิรพรรณ คำทอง	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000

๓๓. บัญชีแสดงจัดคนของผู้อำนวยการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอင်း (ประเภทสามัญ) โครงสร้างใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราทั่วไป			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน อื่นใดเพิ่มเติม	
<b>กองคลัง (04)</b>												
14	นางชนัญญา ชินวรรณ	ปริญญาตรี การบัญชี	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	409,320	42,000	-	451,320
15	นางพิภพมงคล คำบ้านเมือง	ปริญญาตรี การบัญชี	42-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	42-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	275,760	-	-	275,760
16	น.ส.รณฎา เสงฐานวัฒน์	ปริญญาตรี การบัญชี	42-3-04-4201-001	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ร.	42-3-04-4201-001	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ร.	244,320	-	-	244,320
17	น.ส.รัตนกร วิเศษชู	ปริญญาตรี การบัญชี	42-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ร.	42-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ร.	143,520	-	-	143,520
18	น.ส.ธัญญาชล บุญท้าว	ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ	42-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ร.	42-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ร.	214,560	-	-	214,560
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
19	นางกนกพร สมอุตร	ปริญญาตรี การบัญชี	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	225,480	-	-	225,480
<b>กองช่าง (05)</b>												
20	นายพิพรรฒ์ วิศวกริเวทย์	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	311,640	42,000	-	353,640
21	นายประสาน บุญซิด	ปวส. การโยธา	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช.ร.	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช.ร.	291,240	-	-	291,240
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>												
22	นายนิพนธ์ คงหา	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	169,080	-	-	169,080
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>												
23	นายวิมลนา ศรีคลัง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์สุขภาพ	42-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	42-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</b>												
24	นายบวรเดช เพชรโรจน์	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ช.ร.	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ช.ร.	362,640	-	-	362,640
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
25	นางสาวพรพรรณ นานะรัมย์	ปริญญาตรี การเมืองการปกครอง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000

๒๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระงานที่ดำเนินการในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย (โรงเรียนเทศบาล) โคราช ๓-๖/๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การแต่งตั้งใหม่			การโยกย้ายใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน ที่รับได้จริง	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)</b>												
26	นางรพีพรรณ ตระหา	ปริญญาโท	42-3-08-6600-503	ครู	คศ.2	42-3-08-6600-503	ครู	คศ.2	295,080	42,000	-	337,080
		การบริหารการศึกษา										
27	นางศศิธร สมอุตร	ปริญญาตรี	42-3-08-6600-504	ครู	คศ.1	42-3-08-6600-504	ครู	คศ.1	259,200	-	-	259,200
		การศึกษาปฐมวัย										
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>												
28	นางสาวสุรดา คำนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	142,080	-	-	142,080
		วิทยาศาสตร์ทั่วไป										
<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>												
29	จำเริญวรรณรัตน์ จีนต้อ	ปริญญาโท	42-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ	42-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ	448,920	42,000	-	490,920
		การเมืองการปกครอง										
30	นายอุทธีรศักดิ์ สุจันทร์	ปริญญาตรี	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	376,080	-	-	376,080
		วิทยาศาสตร์										
<b>พนักงานจ้าง (ภารกิจ)</b>												
31	นายศุภฤกษ์ คำสุโพธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	242,400	-	-	242,400
		นิติศาสตร์										
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>												
32	-	-	-	-	-	42-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปร/ชก.	355,320	-	-	355,320
												ว่าง (กำหนดใหม่)
<b>กองส่งเสริมการเกษตร (14)</b>												
33	-	-	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปร/ชก.	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปร/ชก.	355,320	-	-	355,320
												ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ตระหนักถึงการพัฒนาคาณาชากรตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาคูณาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น จึงได้ประกาศเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ครั้งที่ ๒)

\*\*\*\*\*

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย จำปาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง





**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง**  
**เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล**

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

**ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ประกอบด้วย**

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๖) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

**ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

**ข้อ ๒ กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองคลัง มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

**ข้อ ๓ กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานสาธารณูปโภค

**ข้อ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานบริหารงานสาธารณสุข

**ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

(๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ข้อ ๖ กองสวัสดิการสังคม** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองสวัสดิการและสังคม มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

(๑) งานพัฒนาชุมชน

(๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

**ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**ข้อ ๘ กองส่งเสริมการเกษตร** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการ เกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริม การเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิต การปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและ รักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปร รูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์ การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบ ควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์ และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเนื้อเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการ อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาด สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วย สถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ เกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการส่งเสริมการเกษตร มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้**

(๑) งานส่งเสริมการเกษตร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิชัย จำปาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง**  
**เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง**

\*\*\*\*\*

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) และ (๘) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิชัย จำปาทิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง