

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้วนั้น

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ตามแนวทางของ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามภารกิจงานและอัตรากำลังคน มีความเหมาะสมจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยได้ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยทำหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลห้วยแอ่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำในชุมชน พัฒนาสตรีในด้านต่าง ๆ การพัฒนาการให้ความรู้เพื่อพัฒนาครอบครัวแก่ประชาชน การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง การดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร แม้จะยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งในส่วนราชการ แต่ก็ได้มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบระดับหัวหน้าส่วนราชการที่มีศักยภาพในการดำเนินงานภายในส่วนราชการตามกิจกรรมที่ได้ตั้งไว้ตามภารกิจหลักและภารกิจที่เกี่ยวข้องภายในส่วนราชการ โดยวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานด้านความมั่นคง งานการช่วยเหลือสาธารณสุข หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

### ➤ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า ๒๓๐ x 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

โดยเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

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

- การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันตามพื้นที่และภารกิจงาน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกันไป

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งได้จัดทำพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองมหาสารคาม ระยะห่างจากอำเภอเมืองมหาสารคาม ๑๘ กิโลเมตร

อาณาเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๑,๑๒๐ ไร่ หรือประมาณ ๑๗.๗๙ ตารางกิโลเมตร โดยติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

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

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

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

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 บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี 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 แห่งเคยเป็นแหล่งน้ำที่ เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอ กับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน 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 แต่มี จำนวนน้อยมาก มีเฉพาะในพื้นที่ที่ปลูกป่าชุมชน ลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ ได้แก่ แหล่งทรัพยากร ป่าไม้ดอนปู่ตา ป่าโคกท่าควาย ป่าโคกกุงกลาง ป่าโคกเสากี่

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านดอนไฮ
- หมู่ที่ ๒ บ้านนาแพง
- หมู่ที่ ๓ บ้านโศ
- 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 บ้านดอนไฮ สถานที่เลือกตั้ง วัดบ้านดอนไฮ
- เขตเลือกตั้งที่ ๒ หน่วยที่ ๒ บ้านนาแพง สถานที่เลือกตั้ง โรงเรียนบ้านนาแพงดอนไฮ
- เขตเลือกตั้งที่ ๓ หน่วยที่ ๓ บ้านโศ บ้านโนนแสนสุข บ้านโศทอน สถานที่เลือกตั้ง วัดบ้านโศ
- 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

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

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำ	ตำแหน่ง	ประชากร		ครัวเรือน	พท. ทั้งหมด (ตร.กม.)
				ชาย	หญิง		
๑	บ้านดอนไฮ	๑. นายไพบูลย์ สีดำ ๒. นายบุญสวน วิชาสวัสดิ์ ๓. นายทองคำ จำปาบุรี	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๐๖	๑๑๓	๕๗	๗๓๕
๒	บ้านนาแพง	๑. นายประยูร สิมลี ๒. นายสมัคร ภาวะหาญ ๓. นางบุคสี เศษนาเวช	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๗๖	๒๘๗	๑๔๔	๑,๗๕๖
๓	บ้านโค	๑. นางศรีัญญา คุณพรม ๒. นายสวัสดิ์ สมบัติหอม ๓. นายธงชัย มาตรภูธร	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๙๗	๒๒๑	๑๑๘	๑,๒๓๑
๔	บ้านท่างาม	๑. นายมนัส ดวงจำปาแสง ๒. นายประมวล สีดำ ๓. นายประไมล์ สันคะนุช	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๔๓	๒๕๐	๑๓๔	๑,๒๙๓
๕	บ้านโคกล่าม	๑. นายมงคล ศรีภูโรจน์ ๒. นายบรรจง ทัพสุริย์ ๓. นางนิตย มาตรา	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๗๐	๑๘๗	๑๐๑	๑,๔๗๓
๖	บ้านหมากหญ้า	๑. นายเสถียร ทัทมาตร ๒. นายจำลอง โภควิบูลย์ ๓. นายบุญถม คำสะอาด	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๑๐	๒๒๕	๑๐๐	๑,๙๓๓
๗	บ้านท่าสำราญ	๑. นางอริษา พรมโกชน์ ๒. นางพวงเพชร เจนชัย ๓. นางสุภาพ พรมมร	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๘๔	๙๑	๕๗	๓๘๕
๘	บ้านโนนแสนสุข	๑. นายต่วน คำทอน ๒. นายพลอย จุลศรี ๓. นายสงวน คำทอน	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๖๖	๗๓	๔๘	๔๐๒
๙	บ้านห้วยแอ่ง	๑. นายกิตติ คำหุย ๒. นายแปลก คำเข้าเมือง ๓. นายพูล โสภชาติรี	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๑๙๒	๒๐๘	๑๑๑	๓๗๔
๑๐	บ้านไสทอน	๑. นายชานนท์ สมอุดร ๒. นายกำธร คำสอนทา ๓. นายอุดม คำมูลคร	ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ส.อบต.	๒๕๕	๒๓๑	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 เขียน ภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 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 การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบล พยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยแอ่ง จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

#### หน่วยงานด้านสาธารณสุข

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

### ๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกระจกโค้งนูนทางร่วมทางแยก และตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังใจ ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	-	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	-	แห่ง
- ป้อมยามตำรวจ	๑	แห่ง

### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรท่าตูมได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีสภาพปัญหาด้านต่าง ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้าน/ถนนเข้าหมู่บ้านไม่สะดวก ในฤดูฝนการคมนาคมลำบากเนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อมีน้ำขัง ก่อให้เกิดความลำบากแก่ประชากรในการสัญจรไปมา

๒) ปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึง

ปัจจุบันมีการขยายหมู่บ้านออกไปหลายหมู่บ้านซึ่งไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เนื่องจากความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชนมีมากขึ้น

๓) ปัญหาประปาหมู่บ้านไม่สะอาด/ไม่เพียงพอ

บางหมู่บ้านยังขาดน้ำอุปโภค – บริโภคที่สะอาดซึ่งน้ำที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่สามารถนำมาดื่มได้ น้ำส่วนมากที่นำมาทำเป็นน้ำประปาส่วนมากจะสูบขึ้นจากหนองน้ำใกล้บ้านซึ่งไม่สะอาดพอในการนำมาอุปโภค-บริโภค บางแห่งพอถึงฤดูแล้งน้ำจะขาดไม่สามารถนำมาใช้เป็นน้ำประปาได้

๔) ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย

ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ยังขาดเอกสารสิทธิ์ที่ทำกินและที่อยู่อาศัยอยู่มาก ส่วนใหญ่จะเป็นที่ที่จับจองแล้วอยู่ต่อ ๆ กันมาจนถึงปัจจุบัน

ด้านแหล่งน้ำ

๑) ปัญหาน้ำดื่มภายในแต่ละหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

เนื่องมาจากในหมู่บ้านขาดภาชนะในการเก็บน้ำฝนไว้ใช้ในฤดูแล้งและขาดการดูแลรักษาจากชาวบ้านเพราะเป็นของสาธารณะชาวบ้านจึงไม่สนใจในการดูแลรักษา

๒) ปัญหาไม่สะอาดไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ในบางหมู่บ้านประปาที่ใช้ในหมู่บ้านนั้น ๆ ได้มาจากการสูบน้ำจากหนองน้ำขึ้นมาใช้โดยไม่ผ่านกรรมวิธีที่สะอาด ทำให้น้ำที่อุปโภค – บริโภค ไม่สะอาดพอซึ่งมีผลต่อสุขภาพประชากรในพื้นที่

๓) ปัญหาใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ในบางหมู่บ้านน้ำที่ใช้ในการเกษตรอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้านอีกทั้งหนองน้ำที่ใช้ในการเกษตรนั้นต้นเขิน ในฤดูแล้งจะขาดน้ำเพราะไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เท่าที่ควร

**๒. ด้านเศรษฐกิจ**

๑) ปัญหาประชากรขาดรายได้เสริมนอกเหนือฤดูกาลเก็บเกี่ยว

ประชากรส่วนใหญ่เมื่อหมดจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวแล้วจะไม่มียานทำ และไม่เกิดรายได้ ให้แก่ครอบครัว วัยรุ่นมั่วนุ่มเกะกลุ่มเล่นการพนันในเวลาว่างทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

๒) ปัญหาขาดการส่งเสริมอาชีพเสริมในหมู่บ้าน

ส่วนใหญ่ประชากรหลายหมู่บ้านไม่มีอาชีพเสริมหรือมีแล้วแต่ไม่มีทุนในการดำเนินการต่อ ทำให้ประชากรว่างงานไม่มีรายได้แก่ครอบครัว

๓) ปัญหาผลิตผลทางการเกษตรนอกฤดูไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ทำให้ประชากรที่ทำการเกษตรนอกฤดูไม่มีรายได้จากการขาดผลผลิตมากเท่าที่ควรรวมทั้งตลาดในการรองรับสินค้าไม่ได้มาตรฐานและถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบ

**๓. ปัญหาด้านสังคม**

๑) ปัญหาเยาวชนในหมู่บ้านติดยาเสพติด

ในปัจจุบันเยาวชนยังมั่วนุ่มกันเป็นกลุ่มตามหมู่บ้านต่าง ๆ บางกลุ่มก็มีการเสพยาเสพติด ถึงแม้ว่าจะมีการอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนในตำบลอยู่ตลอดเวลาก็ตาม แต่ก็ไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มเยาวชนที่รับการอบรมส่วนมากจะเป็นกลุ่มเดิมตลอด

๒) ปัญหาประชากรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว

เนื่องจากประชากรในบางหมู่บ้านไม่มีกลุ่มอาชีพทำหรือไม่มียานทำที่จะเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัวหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว ซึ่งการกระจายรายได้หรือการส่งเสริมอาชีพของหน่วยงานของรัฐยังไม่กระจายในพื้นที่ ยังส่งเสริมเป็นบางหมู่บ้านเท่านั้น

๓) ปัญหาประชากรขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

#### ๔. ด้านการเมืองการปกครอง

๑) ปัญหาสมาชิกสภาฯ ยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตน สมาชิกมีไม่กี่ท่านที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ในการทำงานในหน้าที่ ทั้งยังสับสนอยู่เป็นจำนวนมากเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ขอบเขตการให้บริการกับประชาชนในพื้นที่หมู่บ้านของตน

๒) ปัญหาเจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์และขาดความเข้าใจในระเบียบงานราชการของตน เนื่องจากการกระจายอำนาจของรัฐ มีมากขึ้นการถ่ายโอนงานต่าง ๆ ลงสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น (อปต.) เพิ่มมากขึ้นทุกปีและระเบียบของแต่ละหน่วยงานก็ไม่เหมือนกัน ก่อให้เกิดการสับสนในเนื้อหาของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่บางส่วนมีงานมากเกินไป ทำให้การบริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึงและไม่ทันเวลาต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาอ่างเก็บน้ำหรือหนองน้ำของหมู่บ้านไม่มีน้ำเพียงพอต่อความต้องการอุปโภค-บริโภค และการทำการเกษตร เนื่องจากในปีที่สภาพทั่วไปของตำบล ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาลและฝนมีปริมาณน้ำฝนน้อยกว่าทุกปีที่ผ่านมา ทำให้แหล่งน้ำที่มีในหมู่บ้านขาดน้ำที่จะกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้ง รวมทั้งแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิม ต้นเงินเก็บน้ำไว้ไม่ได้เท่าที่ควร

๒) ปัญหาสภาพดินของหมู่บ้านไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกเนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่เกือบทั้งหมดเป็นดินทรายผลสมอยู่มากและมีแร่ธาตุอาหารของพืชน้อย ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ทำการเพาะปลูกพืชเพียงอย่างเดียวไม่มีการปลูกพืชหมุนเวียนทำให้ดินเสื่อมโทรมได้ง่าย

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

๑) ปัญหาการควบคุมโรคระบาดตามฤดูกาล โดยเฉพาะในฤดูฝนซึ่งก่อให้เกิดโรคไข้เลือดออก ระบาดในพื้นที่ ถึงแม้จะมีการอบรมผู้นำหมู่บ้านและมีการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงหรือกำจัดยุงอยู่ตลอดเวลาก็ตาม ปัญหาโรคนี้นี้ยังมีอยู่ตลอดฤดูกาล

๒) ปัญหาสุขาภิบาลอาหาร โดยเฉพาะฤดูร้อนซึ่งจะทำให้อาหารเสียได้ง่าย ซึ่งประชากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการถนอมอาหารอยู่มากเมื่อรับประทานอาหารที่เสียแล้วเข้าไปก็จะเกิดอาการท้องร่วงตามมา

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) ปัญหาอัตราการเรียนต่อของเด็กนักเรียนไม่ถึงเกณฑ์เล็กน้อย ถึงแม้ว่าปัจจุบันรัฐบาลจะกำหนดการศึกษาภาคบังคับเป็น ๙ ปีก็ตามเด็กบางคนก็ ยังไม่ได้เรียนต่อเนื่องจากครอบครัวยากจนและผู้ปกครองไม่เข้าใจ ไม่สนใจเด็กเท่าที่ควร

๒) ปัญหาเยาวชนภายในหมู่บ้านให้ความสนใจทางด้านศาสนา วัฒนธรรมลดน้อยลงเนื่องจากเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากในสังคมปัจจุบัน ทำให้เยาวชนหลงใหลใน สื่อต่าง ๆ ทางโทรทัศน์เกิดค่านิยมตามแบบตะวันตกมากขึ้นเลยละเลืมวัฒนธรรมอันดีงาม ของบรรพบุรุษที่สืบทอดกันมาหลายอายุคน

#### สรุปสภาพปัญหา

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก	ถนนลูกรัง และถนนชำรุด
๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ	ไฟฟ้าถนนมืด ไม่มีไฟสาธารณะ
๑.๓ โทรศัพท์สาธารณะ	โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๑.๔ ท่อระบายน้ำ	ฝนตก น้ำท่วม
๑.๕ สะพานข้ามลำห้วย	สะพานไม่เพียงพอ
๑.๖ ศาลาพักผ่อน	ไม่มีศาลาพักผ่อนโดยสาร ๘๔ คริวเรือน
๑.๗ ฌาปนสถาน	ไม่มีฌาปนสถาน ๕๙๗ คริวเรือน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒.๒ ตลาดรองรับผลผลิต</p> <p>๒.๓ ต้นทุนการผลิตสูงรายได้ต่ำ</p> <p>๒.๔ ขาดอาชีพเสริม</p> <p>๒.๕ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๒.๖ ปัญหาความยากจน</p> <p>๒.๗ ปัญหาศัตรูพืช</p> <p>๒.๘ น้ำท่วมที่นา</p>	<p>ดินเสื่อมคุณภาพ</p> <p>ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืชราคาแพง</p> <p>เกษตรกรและกลุ่มสตรีแม่บ้านไม่มีอาชีพเสริม</p> <p>ไม่มีเงินลงทุน</p> <p>รายจ่ายสูงรายได้ต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ</p> <p>แมลงศัตรูพืชและโรคระบาด</p> <p>การระบายน้ำไม่สะดวก</p>
<p>๔.ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย</p> <p>๔.๑ ยุงชุม</p> <p>๔.๒ โรคไข้เลือดออก</p> <p>๔.๓ โรคเอดส์</p> <p>๔.๔ โรคเล็ปโตสไปโรซิส</p> <p>๔.๕ ผู้สูงอายุ / ผู้พิการ</p> <p>๔.๖ สถานีนอนามัย</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>ประชาชนต้องการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้</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 / เต้าเผาขยะ</p> <p>๘.๔ รถขนขยะ</p> <p>๘.๕ รถยนต์ใช้ในกิจการของ อบต.</p> <p>๘.๖ ศูนย์ข้อมูลตำบล</p>	<p>อาคารแคบไม่มีที่สาธารณะที่จะขยายอาคารใหม่</p> <p>พนักงานส่วนตำบลไม่มีที่พักอาศัย</p> <p>ไม่มีสถานที่ที่ทิ้งขยะและไม่มีที่สาธารณะตั้งเต้าเผาขยะ</p> <p>ไม่มีรถเก็บขยะ</p> <p>มีรถยนต์สำหรับใช้ติดต่อราชการไม่เพียงพอ</p> <p>ไม่มีสถานที่สาธารณะตั้งศูนย์ข้อมูลตำบล</p>

## ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และผลการระดมความคิดของประชาชนในพื้นที่ตามโครงการ อบต.เคลื่อนที่ และเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุกด้านที่มุ่งสู่คุณภาพ เพื่อนำมาซึ่ง การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนทุกคน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความอยู่ดีกินดี มีคุณธรรม มีคุณภาพพร้อมดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นชนบทสังคมเอื้ออาทร รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน พัฒนาให้องค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีอาชีพมั่นคง เกษตรกรรมที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสิ่งแวดล้อมสมดุล ในการพัฒนาสามารถให้คนอยู่ร่วมกับป่าได้ พัฒนาคูณภาพชีวิตและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ให้เทียบเท่ากับชุมชนเมือง สนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพโดยลดการพึ่งพาจากภายนอกและนำวัตถุดิบที่มีอยู่ภายในมาแปรรูปผลผลิตให้สู่ตลาดและการค้าขายที่ไม่เกินตัวของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายในภาพรวม คือ ประชาชนในเขตตำบลมีความกินดีอยู่ดี มีสวัสดิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

### กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน(พุทธศักราช ๒๕๕๐) ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติให้มืองค์กรรับผิดชอบในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ท้องถิ่น ตลอดจนรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคปัจจุบัน จึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังคงขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วย และยังเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

### ๕.๑ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 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 จาก การวิเคราะห์ 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) การคมนาคมขนส่งมีความพร้อมสามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

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, ประตุน้ำ, ฝาย 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 ได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬานันทนาการ
- ๑๕) นักเรียนระดับประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนอาหารเสริม(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 ค่าเป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

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 การพัฒนาด้านส่งเสริมเกษตรปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำได้มากสำหรับการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ ก่อสร้างคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุม

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนผลิตด้านการเกษตรอย่างมีคุณภาพ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชนรวมทั้งการสร้างเครือข่ายองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจของชุมชนกลุ่มอาชีพในแต่ละระดับให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้ประสบปัญหาทางสังคม 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

### ๕.๑.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่าจะมีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 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 (Strength - S)

๑. ตำบลห้วยแอ่ง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร เหมาะสมสำหรับการปลูกข้าว ที่มีคุณภาพดีเป็นที่ต้องการของตลาดภายในประเทศ สามารถที่จะพัฒนาให้ผลิตปลอดภัยและมีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการได้ และคู่ทางการส่งเสริมการผลิตเพื่อการบริโภคภายในประเทศค่อนข้างดี ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

๒. มีแรงงานจำนวนมากและราคาถูก จากข้อมูลสถิติจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำลังแรงงานจำนวนมาก ทั้งนี้ เป็นแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับนักลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทที่อาศัยแรงงานในการผลิต ประกอบกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้น จึงเป็นโอกาสและช่องทางของนักธุรกิจที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจ

๓. ตำบลห้วยแอ่ง จัดได้ว่าเป็นท้องถิ่นที่มีความสงบเรียบร้อย ประชาชนสามารถ สืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นไว้ได้เป็นอย่างดี มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีความรัก ความสามัคคี อยู่กันแบบพี่แบบน้อง เอื้อเฟื้อพึงพาอาศัยกันและกัน โดยเฉพาะการที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถสร้างผลงาน ประกอบกับทุกภาคส่วนได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากขึ้น จึงจัดให้ดำเนินการและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างเรียบร้อย

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค และบริโภคได้เป็นอย่างดี 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 โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความไม่รู้หรือขาดจิตสำนึกต่อผู้บริโภค ถึงแม้ทางราชการจะรณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้เกษตรกรหันมาใช้สารอินทรีย์มากขึ้น แต่ก็สามารถทำได้ระดับหนึ่งเท่านั้น

- ตำบลห้วยแอ่งประสบปัญหาในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานที่อื่นหลังจากฤดูกาลทำนาและว่างงานจำนวนมาก โดยแหล่งงานที่สำคัญที่ประชาชนไปทำงานได้แก่ กรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ภาคตะวันออก และภาคใต้

- จากการที่ประชาชนในท้องถิ่นอพยพไปทำงานที่อื่น ทำให้โอกาสที่จะกลับมาพัฒนาตำบลของตนเองก็มีไม่มาก และยังขาดผู้มีความรู้ความสามารถที่เป็นผู้นำด้านการบริหารในทุก ๆ ด้านได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง

### โอกาส (Opportunity - O)

- รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารเพื่อป้อนสู่ครัวโลก จึงถือเป็นโอกาสดีของเกษตรกรที่จะนำผลผลิตสารปลอดสารพิษ เพื่อส่งป้อนตลาดภายในประเทศ ซึ่งหาก รัฐบาลให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนขั้นตอนของการผลิต คาดว่าจะทำให้เกษตรกรได้รับประโยชน์จากการขายผลผลิตทางการเกษตรสู่ตลาดภายในประเทศในปีต่อ ๆ ไป

- การประสานความร่วมมือกับนักการเมืองระดับประเทศ เพื่อผลักดันความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของประชาชนส่งต่อไปยังรัฐบาลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง

- จากโครงการของรัฐบาล คือ โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ที่ลงแต่ละตำบล ทำให้ราษฎรในพื้นที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

- จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ความต้องการของแรงงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำบลห้วยแอ่ง เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมากและสามารถพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับและก่อให้เกิดรายได้ อีกทั้งเมื่อแรงงานเดินทางกลับภูมิลำเนาของตน ก็จะนำทักษะจากการทำงานมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้

- 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 ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติ ตาม แต่ก็ยังมีกฎหมายของหลาย ๆ หน่วยงานที่ยังขัด ตลอดจนยังไม่เปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการได้หรือไม่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติได้อย่างง่ายขึ้น จึงเกิดความไม่คล่องตัว ล่าช้า ไม่ทันสมัยและสถานการณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง

### ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

## (๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

### ➤ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

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

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๓) การประปา พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ใช้น้ำจากประปาหมู่บ้านจากการขุดเจาะบ่อบาดาลติดตั้งหอดึงสูง ในพื้นที่ ม.๔ บ้านท่างาม เป็นพื้นที่น้ำใต้ดินมีรสเค็ม ไม่สามารถอุปโภคบริโภคได้ ชาวแคว้นน้ำกิน น้ำใช้ ปัญหาคือ หาแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างประปาหอดึงสูง ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

### ➤ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปัญหาคือ มีบางครัวเรือน ที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ ในชุมชนมีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย เพราะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาท่อขยะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือการตมน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

## (๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากการเลี้ยง

สัตว์ไม่มาก 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 สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพแวลลุ่ม เช่น ปัญหาขยะในชุมชน การแก้ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะแบบบูรณาการสามระบบ และจัดหาเตาเผาขยะแบบไร้ควัน ผลที่ได้ปัญหาขยะลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น อีกทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน 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 ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยแอ่งจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไข

#### ➤ 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 ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน



➤ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของยาเสพติด การดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด การรณรงค์ลดความรุนแรงในครอบครัว กิจกรรมหมู่บ้านรักษาศีลห้า เป็นต้น

➤ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างในที่สาธารณะ ติดตั้งกระจกโค้งนูนตามทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ ที่สามารถดำเนินการได้

➤ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง พบว่า มีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

**(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาเตาเผาขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

## (๕) ด้านการเมือง – การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้จัดบริการสาธารณะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งก็ได้พยายามแก้ไข โดยการเชิญประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จากผลการประชุมทุกครั้งที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งได้จัดโครงการอบรมศึกษา ศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งอื่นๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

### ๕.๓ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลห้วยแอ่ง ดังนี้

#### ๕.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีตลาดชุมชน และตลาดรองรับสินค้าในชุมชน
- (๓) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปาอุโภค บริโภค ทุกหมู่บ้าน
- (๔.) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น 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 อ่านออกเขียนได้และมีการประสานประชาชน ส่วนราชการในพื้นที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต
- (๓) การส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา ให้ชุมชนมีการเล่นกีฬา วัสดุอุปกรณ์ สนามกีฬา
- (๔) การส่งเสริมการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพ
- (๕) ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานภายในชุมชน เพื่อป้องกันและระงับโรคติดต่อ ไข้เลือดออกและการให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านสาธารณสุข

### ๕.๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชนในการเฝ้าระวังเหตุร้าย สาธารณภัยและภัยจากธรรมชาติ และจัดให้มีการตั้งงบประมาณในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ

(๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ให้กับประชาชนยากจน

(๓) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

### ๕.๓.๔ ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๒) การจัดให้มีการควบคุมการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสวนหย่อมสาธารณสุขชุมชน

(๔) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพพัฒนารายได้ในชุมชน

### ๕.๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) คุ้มครอง 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 จัดให้มีการสร้างซ่อมแซมศาสนาและกิจกรรมทางศาสนา

### ๕.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยผ่านจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๔) จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

(๕) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน /หน่วยงานอื่นๆ ในการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาอื่นๆ

(๖) มีการพัฒนาการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ ของ อบต.ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

### การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ประกาศใช้แผนพัฒนาที่อนุมัติแล้ว รวมทั้งแจ้งสภาท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมทั้งมีการวางแผนทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจัดทำแผนการดำเนินงาน

## การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้ทราบแนวทางและกลไกในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีในปีต่อไป และเป็นการสร้างแนวทางการมีส่วนร่วม ในท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย

๑. การกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ตามระเบียบบ 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 ที่หน่วยงานรับผิดชอบ พร้อมรายงานชี้แจงปัญหาอุปสรรค ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒.๓ ให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และคณะกรรมการการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปผลการนำไปปฏิบัติ 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

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>
<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทใน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา, พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา, ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา โดยแยกกรอบอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๑๙ อัตรา กรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่าง (ข้าราชการ) จำนวน ๒ อัตรา รวมอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป โดยสรุปอัตรากำลังที่ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม/ลด ดังนี้

- ๑) ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
- สังกัด ส่วนราชการ ดังนี้
- คนงาน สังกัด สำนักงานปลัด ๑ อัตรา
  - คนงาน สังกัด กองการศึกษา ๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเพื่อใช้เปรียบเทียบกับอัตรากำลังเดิม และอัตรากำลังใหม่ว่าจะมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง มีความประสงค์ลดตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนและขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ประเภทสามัญ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกฎหมายและคดี ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกฎหมายและคดี ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>สอดคล้องกับ</b> ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็ง - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และฟื้นฟูอารยธรรม
<b>๒. กองคลัง</b> ๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๓) งานรักษาความสะอาด ๔) งานควบคุมโรค	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๓) งานรักษาความสะอาด ๔) งานควบคุมโรค	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๓) งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๓) งานกีฬาและนันทนาการ	<b>สอดคล้องกับ</b> - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็ง - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และฟื้นฟูอารยธรรม
<b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b> ๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒) งานสังคมสงเคราะห์ ๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b> ๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒) งานสังคมสงเคราะห์ ๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
<b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b> ๑) งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ ๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์	<b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b> ๑) งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ ๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



**กรอบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด อบต.) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น (ผู้อำนวยการกองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น (ผู้อำนวยการกองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</b>								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๒๙</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>		-	-	

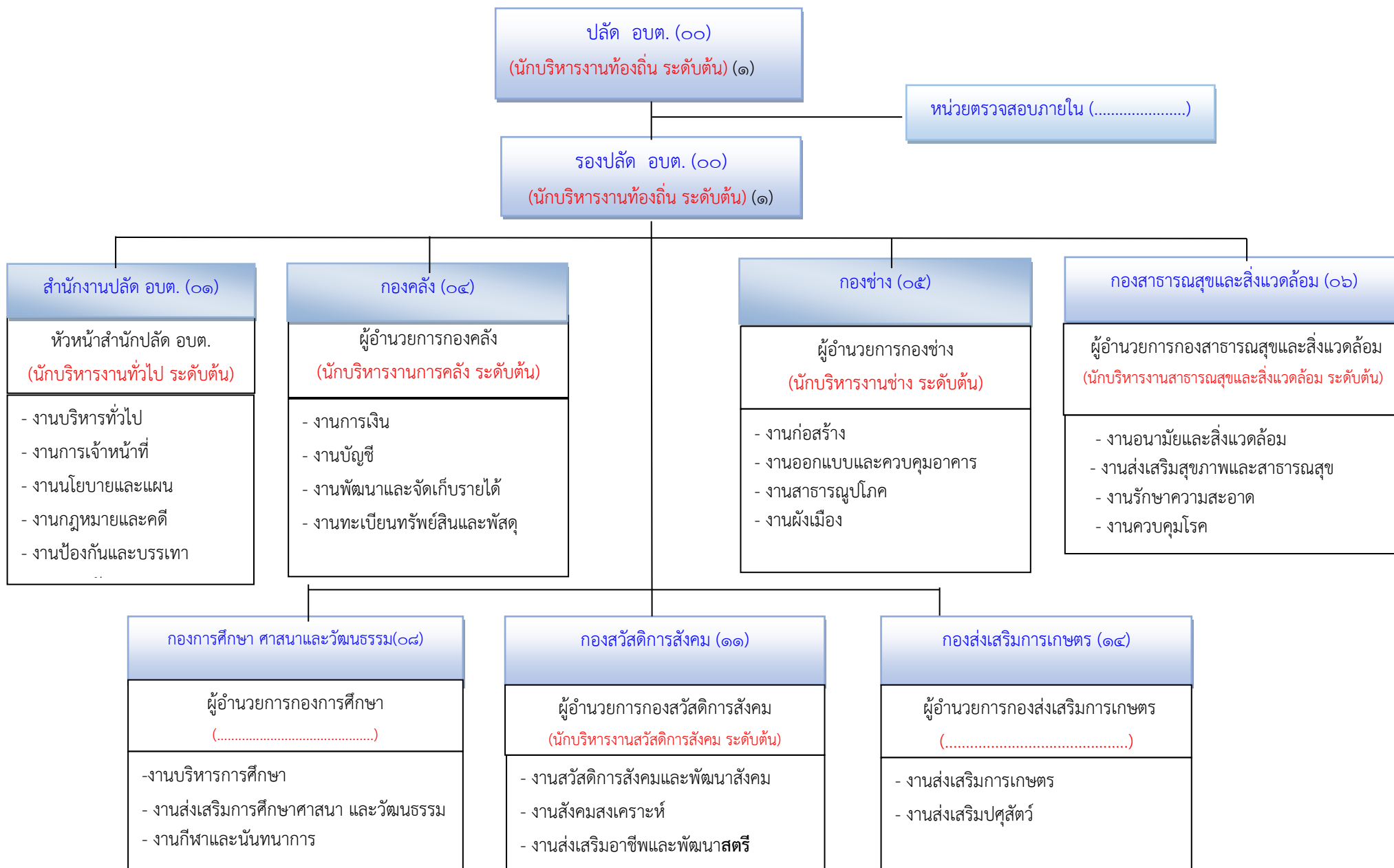
ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม



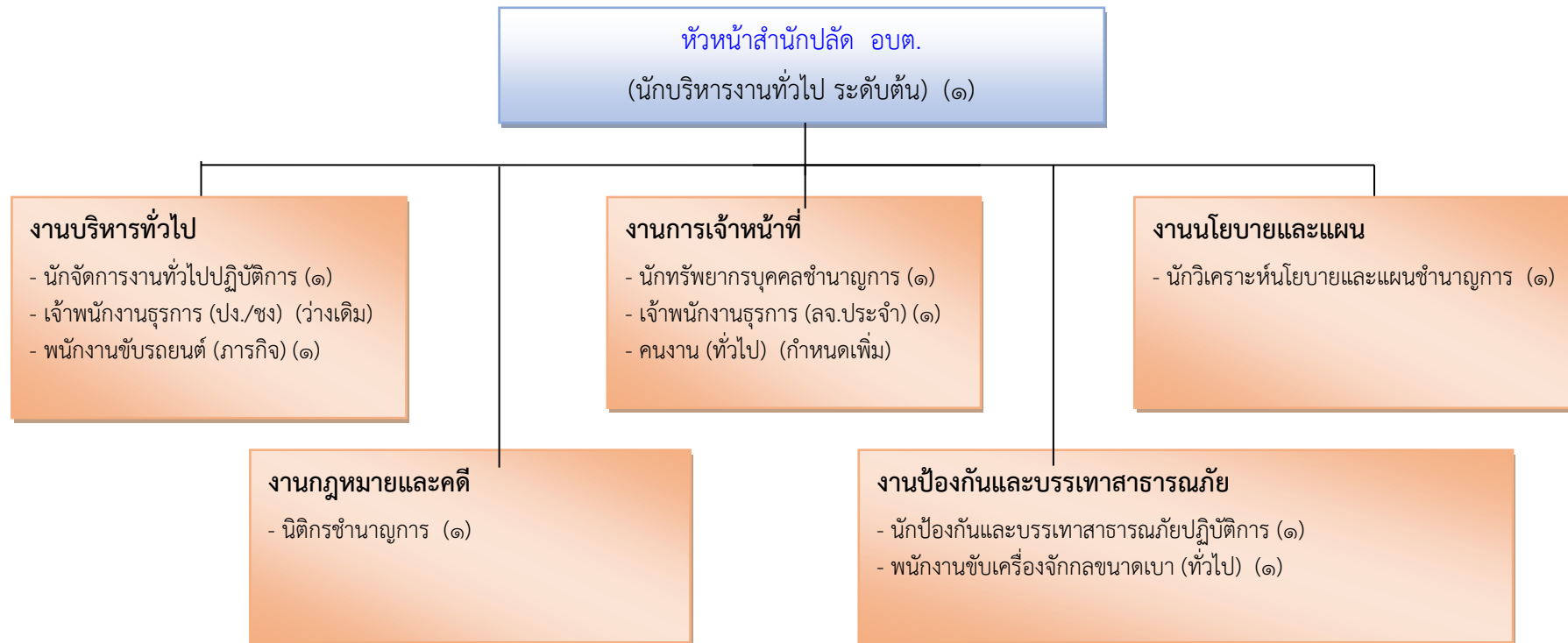


# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (๐๑)



ประเภท	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	๑๑
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๐	๑	๑	๑	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๒













โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง (๑๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./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
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ







## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ 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

# ภาคผนวก