แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคนนั้น ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยาก โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเป็นวัฏจักรสายอาชีพ เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมด จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละส่วนได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคน ในแต่ละส่วนราชการว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปีการที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ว่าในแต่ละปีส่วนไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และส่วนไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นส่วนสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการสรรหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยองค์กรจะต้องมั่นใจว่ามีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

ประการที่ ๒ การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคลมีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

ประการที่ ๓ การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

ประการที่ ๔ การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคต เพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔.เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑–๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๘. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๙. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คนเป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๑๐. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า(๓ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๑๑. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

๑๒. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๑๓. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๑๔. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะๆ มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง การวัดผลงานใช้คณะคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๑๕. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้องตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไรและต้องปรับปรุงอะไร ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหัวไผ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

๓.๖ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ให้พิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ อปท.

๓.๙ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๗ ถนนสิงห์บุรี–หัวไผ่ ตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ห่างจากอำเภอเมืองสิงห์บุรี ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลโพธิ์ชัย อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลมหาสอนและตำบลบางขาม อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบางมัญ ตำบลโพกรวม อำเภอเมืองสิงห์บุรี และตำบลงิ้วราย อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันใต้ ติดต่อกับตำบลบางขาม อำเภอบ้านหมี่ ตำบลเขาสมอคอน อำเภอท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี ตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๗.๓๑ ตารางกิโลเมตร (๑๐,๘๑๙ ไร่) ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม ดินมีลักษณะเป็นดินเหนียว และดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๔,๙๓๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๑๑ คน หญิง ๒,๖๒๔ คน มีจำนวนครัวเรือน ๑,๕๙๙ ครัวเรือน ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม
๑	บางกระเพรียง	๑๖๑	๒๒๗	๒๕๗	๔๘๔
๒	หัวไผ่	๑๔๑	๑๕๘	๒๐๐	๓๕๘
๓	คลองขุด	๑๑๐	๑๕๙	๑๙๒	๓๕๑
๔	บ้านอุด	๑๕๘	๒๖๓	๒๗๘	๕๔๑
๕	บ้านข่อยเหนือ	๑๔๔	๒๐๗	๒๒๔	๔๓๑
๖	บ้านข่อยใต้	๙๗	๑๕๒	๑๕๒	๓๐๔
๗	บางกระเจ็ด	๑๑๒	๑๗๐	๑๘๕	๓๕๕
๘	ปากคลอง	๙๐	๑๑๔	๑๒๗	๒๔๑
๙	โพธิ์ชัย	๑๔๐	๑๘๒	๒๐๘	๓๙๐
๑๐	บ้านสามเกรียว	๑๐๖	๑๔๐	๑๗๒	๓๑๒
๑๑	วัดสามเกรียว	๘๓	๑๕๓	๑๗๒	๓๒๕
๑๒	อ่าวยายเกิด	๑๐๘	๑๖๔	๑๙๐	๓๕๔
๑๓	วัดข่อย	๑๔๙	๒๒๒	๒๖๗	๔๘๙
	รวมทั้งสิน	**๑,๕๙๙**	**๒,๓๑๑**	**๒,๖๒๔**	**๔,๙๓๕**

ที่มาของข้อมูล : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอเมืองสิงห์บุรี ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ “เติมเต็มสิ่งที่ขาด เสริมโอกาสทุกคน สร้างชุมชนเข็มแข็ง”

วิสัยทัศน์จังหวัดสิงห์บุรี

“แหล่งผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และสังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่

๑. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน โดยเฉพาะการทำนา การทำไร่ ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
๓. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพประชาชน
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การส่งเสริมการศาสนา กีฬาและศิลปวัฒนธรรม
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับและเตรียมบุคลากรการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. การคมนาคมขนส่ง ถนนหนทางต่างๆ สะดวก ปลอดภัย
๒. ไฟฟ้า น้ำประปา มีเพียงพอ
๓. การจัดปฏิรูปที่ดิน
๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๕. เสริมสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้
๖. สร้างสังคมสมานฉันท์ สงบสุข เอื้ออาทร และพึงปรารถนาร่วมกัน
๗. สร้างสังคมคุณภาพให้เป็นประชาชน เป็นคนดีมีคุณภาพ มีคุณธรรมตามหลักของศาสนา
๘. ส่งเสริมการเตรียมตัวของประชาชนและสถานศึกษาในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการจัดการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่

๑. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔. นโยบายพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการปกครอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดสิงห์บุรี

“แหล่งผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และสังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม

๓. การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์จังหวัด

๑. การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาการผลิตภาคการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมไปสู่สินค้าที่มีศักยภาพและมูลค่าเพิ่ม

๓. ชาวสิงห์บุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

๔. การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยว

กลยุทธ์จังหวัด

๑) ส่งเสริมการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๒) การพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๓) การพัฒนาตลาดสินค้าและผลิตภัณฑ์จังหวัด

๔) พัฒนาสังคมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕) พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ฟื้นฟู และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนาและวิถีชีวิตชุมชน

๗) สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดเชิงรุก

๘) ยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านการท่องเที่ยว

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ โดยสามารถระบุสภาพปัญหาแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนน คสล.บางแห่งมีสภาพชำรุด การสัญจรไปมาไม่สะดวกเท่าที่ควร
- การคมนาคมไม่สะดวกสภาพถนนบางเส้นเป็นลูกรัง มีฝุ่น สัญจรไป-มาไม่สะดวก
- ไฟฟ้าให้แสงสว่างตามหมู่บ้าน ในจุดที่จำเป็นยังไม่ทั่วถึง
- ในหลายหมู่บ้านยังไม่มีการวางท่อระบายน้ำทิ้งหรือน้ำเสีย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ต้นทุนการการลงทุนภาคเกษตรสูง(ทำนา) แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ประชาชนมีหนี้สิน
- การระบาดของโรคพืชและถูกแมลงรบกวน
- ขาดแคลนเงินทุนและแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ประชาชนบางส่วนมีฐานะยากจนและว่างงาน
- การแพร่ระบาดยาเสพติดในกลุ่มเด็กและเยาวชน
- ปัญหาการขาดความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันระหว่างครอบครัวและในสังคม
- มีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ขาดเวลาให้กันและกันของคนในครอบครัว
- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

- ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ
- ขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กร
- ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานยังมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และระเบียบกฎหมายในทางปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ประกอบกับบุคลากรในองค์กรยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในสายงานที่ตนปฏิบัติงาน

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งน้ำ

- พื้นที่ลุ่มมีภาวะน้ำท่วม ในหน้าแล้งขาดแคลนน้ำในการเกษตร
- ประปาหมู่บ้านขาดการปรับปรุงซ่อมแซม
- ปัญหาคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในวิธีการป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาในเรื่องโรคติดต่อ
- ประชาชนไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะและเป็นระเบียบจึงก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษและโรคระบาด
- การบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณะสุขยังไม่เต็มเวลา

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชนรับวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามาก ทำให้ลืมเลือนวัฒนธรรมอันดีงามของไทย
- วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นถูกสังคมเมืองบดบัง

๙. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ดินเสื่อมคุณภาพ ขาดการบำรุงดิน และประชาชนไม่ได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเต็มที่
- ประชาชนใช้ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตรเป็นจำนวนมาก
- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ((มาตรา ๖๗ (๑))
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕)

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นมาตรา๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค์ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามัคคี เข้าใจทิศทางการพัฒนา
- ไม่มีปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.ทำงานประสานได้ดีกับฝ่ายปกครอง
- มีเทศกาลงานกินอยู่อย่างไทย ประเพณีแข่งเรือ ที่มีชื่อเสียงของจังหวัด
- มีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพและประชาชนให้ความสนใจรักษาสุขภาพ
- ประชาชนให้ความร่วมมือกับภาครัฐและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weak-W)

- ปัญหายาเสพติด เด็กและเยาวชนมั่วสุมกับยาเสพติดทำให้เกิดปัญหาสังคม
- ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ราคาผลผลิตตกต่ำ
- มีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมาก
- ประชาชนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก
- ประชาชนขาดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพ
- งบประมาณของ อบต.มีจำนวนจำกัด เมื่อเทียบกับโครงการพัฒนา

โอกาส (Opportunity–O)

- มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มต่างๆ ในตำบลให้มีความเข้มแข็ง
- มีระบบชลประทานเข้าไปทั่วถึง จึงเป็นพื้นที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรมโดยเฉพาะนาข้าว

- มีเส้นทางสะดวก ในการติดต่อคมนาคมและค้าขาย
- อยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร(เมืองหลวง)
- การคมนาคมสะดวก มีโครงข่ายถนนเชื่อมต่อได้ทุกภูมิภาค
- นโยบายของรัฐบาล การสร้างครัวโลก
- แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศาสนา วัฒนธรรมพื้นบ้าน รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ความทันสมัยและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

อุปสรรค (Threat – T)

- พื้นที่ลุ่มประสบภัยธรรมชาติ (น้ำหลาก)
- ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มประสบปัญหาอุทกภัย
- เกิดปัญหาภัยแล้ง/น้ำหลาก ไม่มีความแน่นอน
- ความเสี่ยงการลงทุนทางการเกษตรสูง ตรงข้ามกับราคาผลผลิต
- ความผันผวนของราคาสินค้าทางการเกษตร
- รายได้ที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาตำบล
- กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติราชการ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

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

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. สร้างเสริมสวัสดิการและนันทนาการ เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๖. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ให้กับพนักงาน ลูกจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ กำหนดโครงการสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ต่อไปและได้วิเคราะห์สภาพปัญญาด้านโครงสร้างการบิรหารงาน ดังนี้

๑. ด้านภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดไว้และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น

๒. จำนวนบุคลากรตามโครงสร้างเดิม ที่กำหนดตามชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรอบอัตรากำลังรวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งทำให้ได้บุคลากรจำนวนจำกัด และไม่ยืดหยุ่นให้ปรับได้ตามสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ทำให้ขีดความสามารถในการพัฒนาอัตรากำลังเป็นไปด้วยความลำบาก

๓. ในการบริการประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่โดยตรงต่อประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะหน้าที่ ให้สอดคล้องกับสภาพชุมชน ซึ่งตามโครงสร้างเดิมไม่สามารถกำหนดได้ จึงจำเป็นในการที่กำหนดอัตรากำลังเพิ่มในด้านต่างๆ ที่จำเป็น เช่น ด้านการเกษตร ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข

๔. ภารกิจงานและการปฏิบัติงานตามโครงสร้างเดิมมีความซ้ำซ้อนและไม่สามารถแยกความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งหนึ่งอาจรับผิดชอบงานในหน้าที่อื่นๆ ที่มีความซ้ำซ้อนและไม่สอดคล้องกับระบบการตรวจสอบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการปฏิบัติราชการรวมทั้งโอกาสในการทุจริตในการปฏิบัติราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจำนวนอัตรากำลังที่น้อยและฐานอัตราเงินเดือนที่ไม่จูงใจในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การ บริหารส่วนตำบลไม่สามารถจัดผลตอบแทนให้แก่พนักงานได้ตามนโยบายของรัฐบาล เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องสัดส่วนของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

๖. พนักงานส่วนตำบลที่มีความประสงค์จะโอนเปลี่ยนสายงานหรือการพัฒนาตำแหน่งสู่ตำแหน่งอื่นๆ ไม่สามารถกระทำได้ หรือมีโอกาสน้อย เนื่องจากกรอบอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการโอนเปลี่ยนสายงานและพนักงานส่วนตำบลมีจำนวนจำกัด หลายตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่สายงานทั่วไปไม่สามารถเปลี่ยนสายงานเป็นประเภทวิชาการหรือประเภทอำนวยการได้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ และได้นำผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมด มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานควบคุมภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ - งานงบประมาณ	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานควบคุมภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ - งานงบประมาณ	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสถาปัตยกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบ -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานธุการ -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสถาปัตยกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบ -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑งานบริหารการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑งานบริหารการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ หน้าที่ความรับผิดชอบและงานของแต่ละส่วนราชการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๗๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่และกฎหมายที่เกี่ยวข้ององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่จึงได้กำหนดหน้าที ความรับผิดชอบและงานของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลและให้มีหน้าที่ให้มีหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้จ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ อบต.และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบ และเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการกีฬา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต.ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับชื่อและระดับของตำแหน่ง

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป โดยประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์ มีดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ มีแนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ผู้ใดแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ๒ ประการ ดังนี้

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.– เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ จึงได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รายละเอียดปริมาณงานตามเอกสารแนบท้ายภาคผนวก) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗. นิติกรปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง. ๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
๑๑. นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๑๖. ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๒. ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๖๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔. นายช่างโยธา ปง./ชง ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘. ครู ๑๖-๒-๐๐๒๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ครู ๑๖-๒-๐๐๘๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมตำแหน่ง "ผู้ดูแลเด็ก" ให้ปรับเข้าสู่ "ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก"
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายกับเงินเดือนที่จ่ายจริง ตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

(๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

(๒) เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

(๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

(๔) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- เงินเพิ่มคุณวุฒิ
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น(ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้นแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

๓. ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

๔. รวมทั้งหมด

๕. ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

๖. คิดจาก (๔) + (๕)

๗. คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
	สำนักปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๒๐๐	๒๘๙,๒๐๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๒	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๙๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๘,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองคลัง</u>																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
	พนักงานตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	
	<u>กองช่าง</u>																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๘	ครู	-	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๒๙	ครู	-	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๘๕,๘๐๐ ๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐ -	๙,๓๖๐ -	๙,๗๒๐ -	๙๔,๘๐๐ -	๑๐๔,๑๖๐ -	๑๑๓,๘๘๐ -	ใช้งบท้องถิ่น ใช้เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	**รวม**	**-**	**๓๒**	**๒๓**	**๘,๗๕๐,๑๖๐**	**๓๒**	**๓๒**	**๓๒**	**-**	**-**	**-**	**๒๕๒,๘๔๐**	**๒๖๒,๖๘๐**	**๒๖๗,๔๘๐**	**๘,๒๑๑,๖๖๐**	**๘,๔๗๔,๔๖๐**	**๘,๗๔๑,๙๔๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														**๑,๖๔๒,๓๓๒**	**๑,๖๙๔,๘๙๒**	**๑,๗๔๘,๓๘๘**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														**๙,๘๕๓,๙๙๒**	**๑๐,๑๖๙,๓๕๒**	**๑๐,๔๙๐,๓๒๘**	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๒๖.๒๒**	**๒๕.๗๗**	**๒๕.๓๒**	

หมายเหตุ **งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๓๕,๗๙๒,๓๐๐ บาท**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน= ๓๗,๕๘๑,๙๑๕ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน= ๓๙,๔๖๑,๐๑๕ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน= ๔๑,๔๓๔,๐๖๖ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒)

ลงชื่อ ผู้จัดทำ

(นางสาววรชิราภรณ์ ผดุงจิตต์)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายภิญโญ ปุญญาคม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่

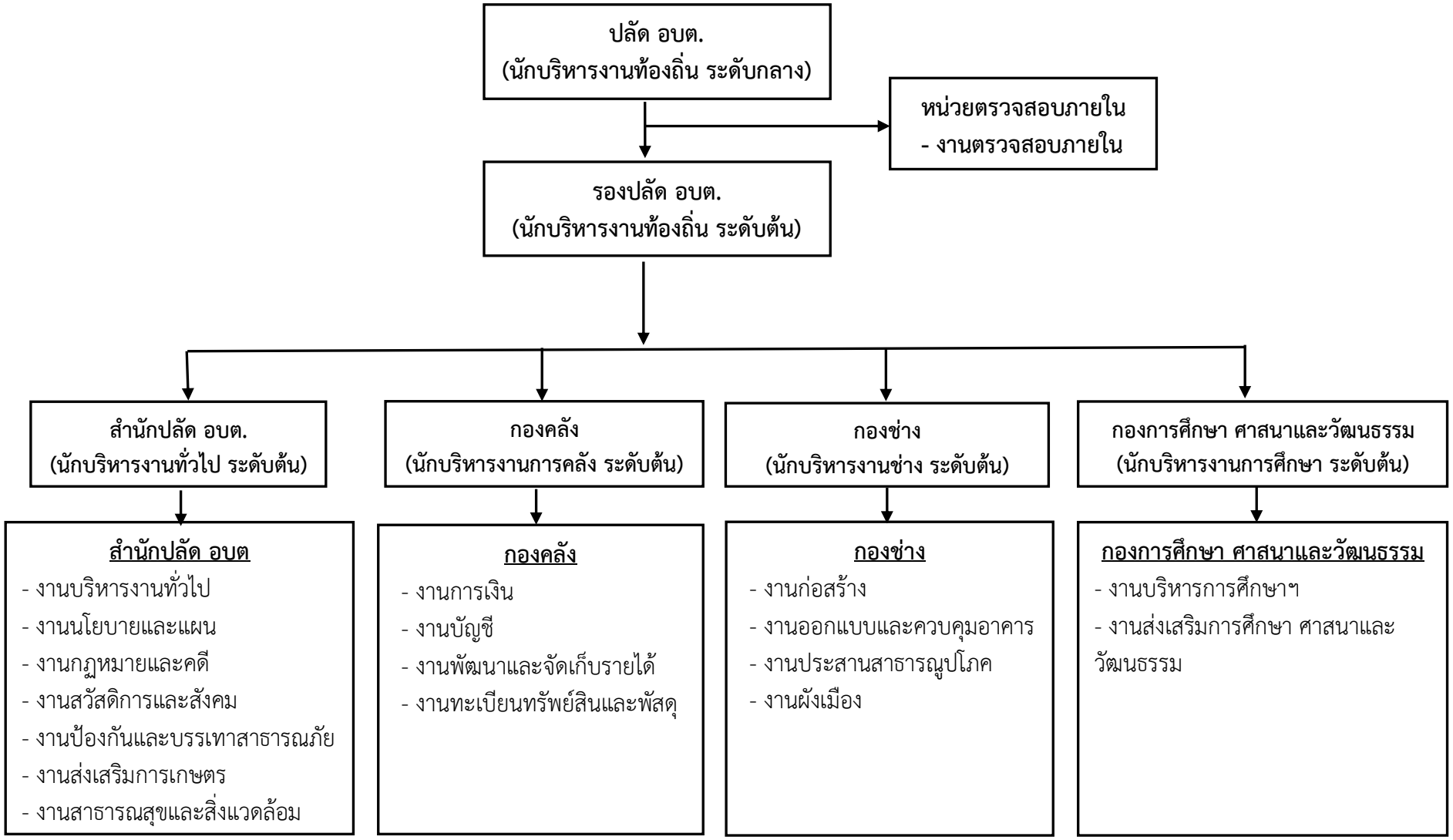
ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล

(นายเสณ่พ์ โกสุมา)

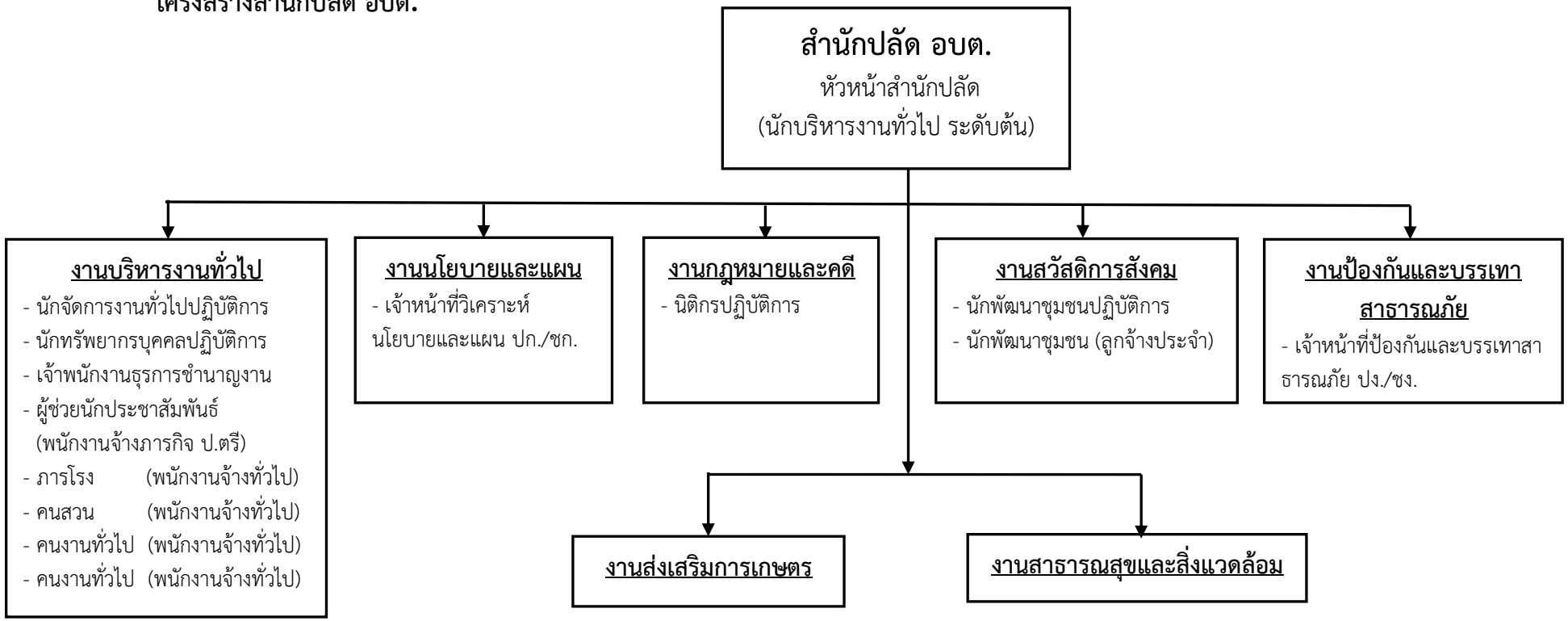
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่



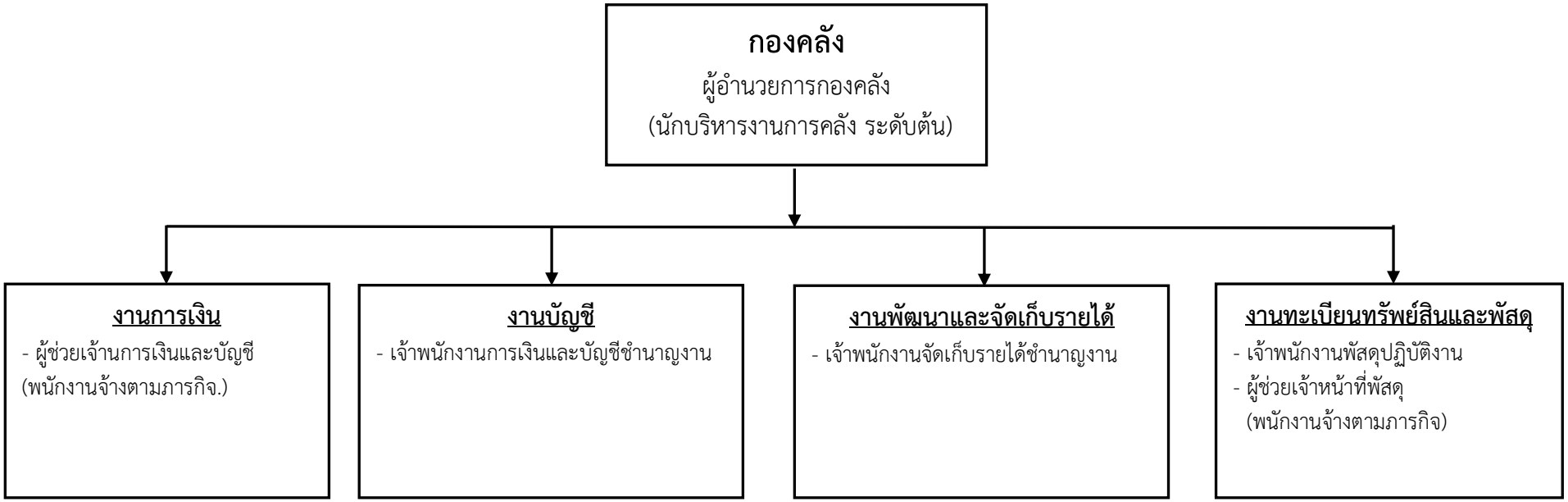
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



สรุปจำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต.

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๔	๑๒

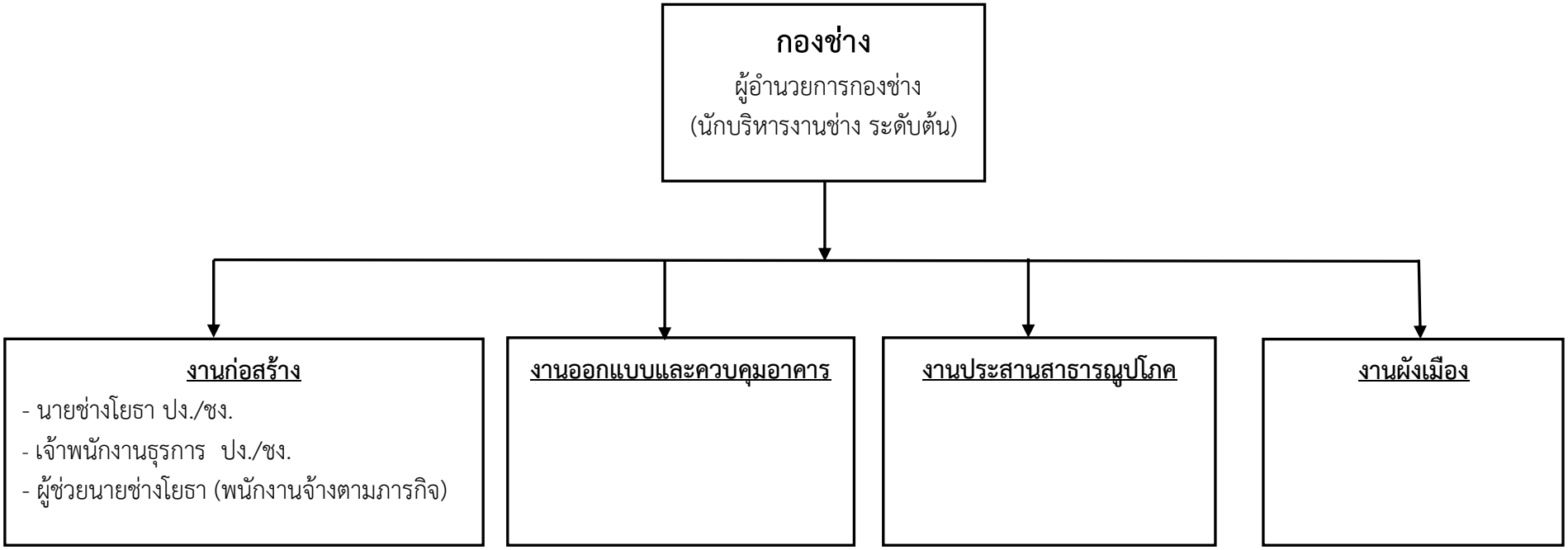
โครงสร้างกองคลัง



สรุปจำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง กองคลัง

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	๕

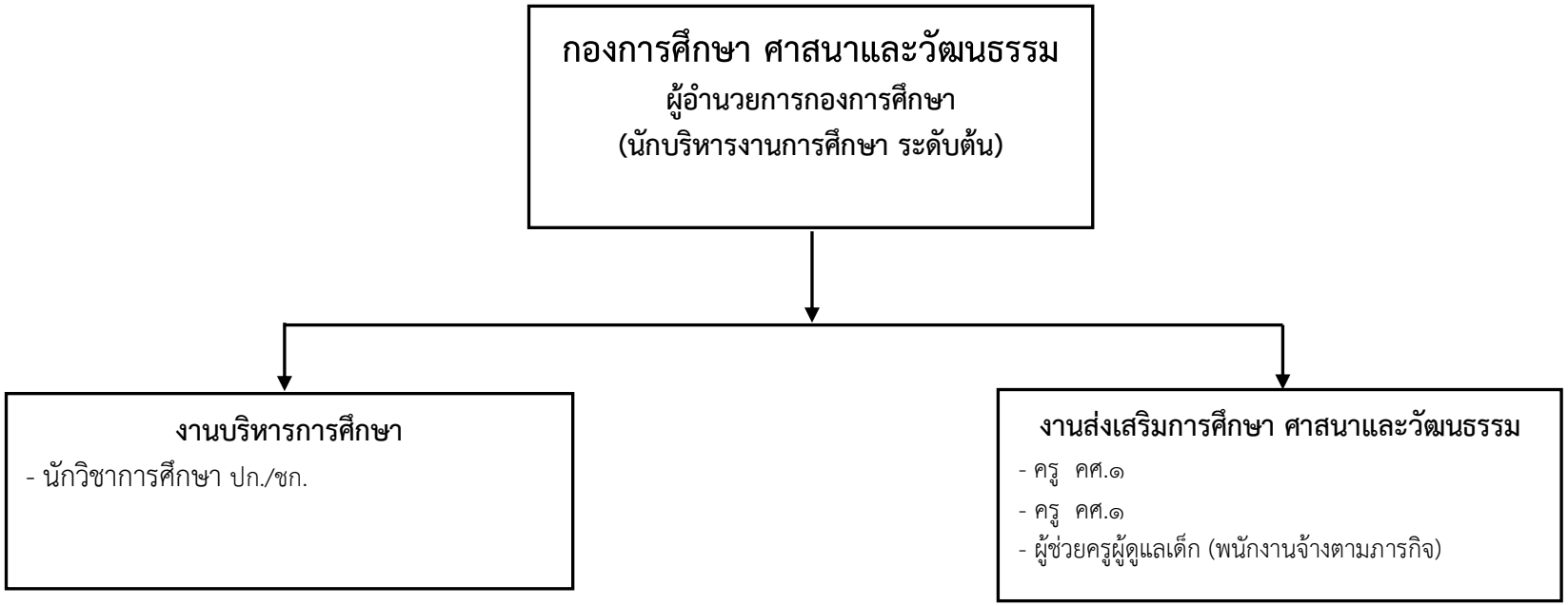
โครงสร้างกองช่าง



สรุปจำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กองช่าง

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



สรุปจำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ระดับ	ครู			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายภิญโญ ปุญญาคม	ปริญญาโท (ร.ม.)	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
		การเมืองการปกครอง		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	นางสาวันวิสาข์ ธรรมกรณ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
		รัฐประศาสนศาสตร์		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	สำนักปลัด อบต.											
๓	นายวีรยุทธ เฉียงพิมาย	ปริญญาโท (รป.ม.)	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
		รัฐประศาสนศาสตร์		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๔	นางวิรมณ ศรีชัย	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
		การจัดการทั่วไป										
๕	นางสาววชิราภรณ์ ผดุงจิตต์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๗๕,๗๖๐	-	-	
		รัฐประศาสนศาสตร์										
๖	-	-	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗	นายธนิศร์พล ขุนอ่อน	ปริญญาตรี (น.บ.)	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๔๐	-	-	
		นิติศาสตร์										
๘	นางสาวดาวรรศ์ โฉมฉาย	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
		การจัดการทั่วไป(การตลาด)										
๙	นางสาวหทัญกาญจน์ สว่างสุข	ปวส.	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๔,๒๘๐	-	-	
		การบัญชี										
๑๐	-	-	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๑๑	นางสาวพจมาศ คงคามี	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
		การจัดการ										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นายนฤพล บุบผาชาติ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๙๔,๐๔๐	-	-	
		คอมพิวเตอร์ธุรกิจ										
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นางจิตตานันท์ ละออง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายพรชัย ทองชาติ	ปวช.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายรัชพล เทียนศรี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายพงษ์นธี เย็นระยับ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองคลัง</u>											
๑๗	นางสาวกุญช์ชญา ขวัญนาค	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
		การตลาด		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๑๘	นางยุภาภรณ์ พานทองวัฒนกุล	ปวส.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	-	-	
		การบัญชี										
๑๙	นางสาวปทิตตา ธรรมกรณ์	ปวส.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	-	-	
		การบัญชี										
๒๐	นางสาวอังคนี เชื้อปุย	ปวส.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐	-	-	
		การบัญชี										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางสาวปัทมาภรณ์ สุดจิดร์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๙,๗๘๐	-	-	
		การจัดการ										
๒๒	นายสาธิต ขวัญนาค	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๑,๐๐๐	-	-	
		การบัญชี										
	<u>กองช่าง</u>											
๒๓	-	-	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๒๔	-	-	๖๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๒๕	-	-	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๑,๒๘๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา ศาสนา											
	และวัฒนธรรม											
๒๗	-	-	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
๒๘	-	-	๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๒๙	นางสาวมลฑาทิพย์ พึ่งอยู่สุข	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๑๖-๒-๐๐๒๖	ครู	คศ.๑	๑๖-๒-๐๐๒๖	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	
		การศึกษาปฐมวัย										
๓๐	นางสังเวียน พันพัว	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๑๖-๒-๐๐๘๒	ครู	คศ.๑	๑๖-๒-๐๐๘๒	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	
		การศึกษาปฐมวัย										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นางอรอุมา ไผ่ชู	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒๒,๖๐๐	-	-	
		การศึกษาปฐมวัย										
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๓๒	-	-	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชง.	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือนพักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมี ระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนา ไปสู่ Thailland ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานดดยยึดหลักธรรมมภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป้นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้า มามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันที่ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ้งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัสสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

****