



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุเมธ เย็นมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยควาย
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๓)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔-๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗-๑๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๙-๒๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๔-๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๗-๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๐-๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๑-๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๕-๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๙-๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๔
๑๔. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย	
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงาน
ส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
ระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุม
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา
๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลัง
ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วน
ตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่าย
เงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงิน
อุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้าน
การบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อ
เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน
ตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของ
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง

พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ที่ ๒๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย จึงได้นำ ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาหัวควายตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาหัวควาย ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๑๖ ตำบล ของอำเภอพุนพิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี ที่ทำการตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพินไปทางทิศใต้ของอำเภอพุนพิน ประมาณ ๗.๕ กิโลเมตร การเดินทางเข้าสู่พื้นที่โดยทางรถยนต์ ใช้เส้นทางสายสุราษฎร์ - ตะกั่วป่า โดยมีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ จดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ จดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก จดเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันตก จดแม่น้ำตาปี

เนื้อที่

ตำบลเขาหัวควาย มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๑๒๒ ไร่ พื้นที่เกษตรกรรม ๑๒,๙๗๗ ไร่ พื้นที่อื่นๆ ๕,๑๔๔ ไร่ โดยแบ่งเป็นหมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านบางอ้อ ผู้ใหญ่บ้าน นายมานิช นิมรัักษ์

หมู่ที่ ๒ บ้านเขาหัวควาย กำนัน นางสาวณิศาณาด เย็นมาก

หมู่ที่ ๓ บ้านท่านาง ผู้ใหญ่บ้าน นายสุชน เกื้อสกุล

หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยบอน ผู้ใหญ่บ้าน นายจรุง เจริญเวช

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

หมู่ที่ ๑ เป็นที่ลุ่ม แม่น้ำตาปีไหลผ่าน น้ำท่วมถึงบางฤดูกาล ใช้เป็นพื้นที่ปลูกผัก ผลไม้ ปาล์มน้ำมัน

หมู่ที่ ๒,๓,๔ เป็นที่สูง ส่วนใหญ่ปลูกยางพารา ผลไม้ ปาล์มน้ำมัน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศมีลักษณะอบอุ่นตลอดปี มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม และฤดูฝน จะมีฝนตกชุกในช่วงเดือน มิถุนายน - พฤศจิกายน

ประชากร

ตำบลเขาหัวควาย มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๔๑๒ คน แยกเป็น ชาย ๒,๑๐๖ คน หญิง ๒,๓๐๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๕๒ คน/ตารางกิโลเมตร

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่ ตำบลเขาหัวควายแบ่งตามพื้นที่ แต่ละหมู่บ้าน ดังนี้
หมู่ที่ ๑ บ้านบางอ้อ ลักษณะดินส่วนมากเป็นดินร่วนผสมดินเหนียว เป็นที่ลุ่มน้ำส่วนมาก
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาหัวควาย ลักษณะดินเป็นดินร่วนผสมดินเหนียว
หมู่ที่ ๓ บ้านท่านาง ลักษณะดินเป็นดินร่วนสีแดง
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยบอน ลักษณะดินเป็นดินร่วนสีแดง

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำมีแม่น้ำตาปี คลองท่าสะท้อนไหลผ่าน และมีคลองบางไทร คลองคึกฤทธิ์ ในการทำเกษตร ส่วน แหล่งน้ำสำหรับครัวเรือน ได้จากประปาหมู่บ้านซึ่งเป็นแหล่งน้ำจากบ่อบาดาล

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของไม้พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นยางพารา สวนผลไม้ เช่นทุเรียน มังคุด ลองกอง เงาะ เป็นบางส่วน ในพื้นที่ลุ่ม จะเป็นปาล์มน้ำมัน ผลไม้ เช่น ชมพู ฝรั่ง และพืชผัก ส่วนป่าไม้อยู่บริเวณเขาหัวควาย

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลเขาหัวควาย ยกฐานะจากสภาตำบลเขาหัวควาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายตามที่กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ผลบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๓๙ แบ่งการปกครองเป็น สี่หมู่บ้าน ดังนี้

๑. นางสาวณิศานาถ เย็นมาก	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒ บ้านเขาหัวควาย
๒. นายมานิช นิมรัักษ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑ บ้านบางอ้อ
๓. นายสุธน เกื้อสกุล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓ บ้านท่านาง
๔. นายจรุง เจริญเวช	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยบอน

๒.๒ การเลือกตั้ง

ราษฎรส่วนใหญ่มีความตื่นตัวทางการเมืองพอสมควร และมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยใช้สิทธิเลือกตั้ง และสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้นำท้องถิ่น

สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ตุลาคม

๒๕๕๐

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒,๗๗๔ คน
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒,๑๙๕ คน คิดเป็น ๗๙.๑๓ %

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตำบลเขาหัวควาย มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๔๑๒ คน แยกเป็น ชาย ๒,๑๐๖ คน หญิง ๒,๓๐๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๕๒ คน/ตารางกิโลเมตร

แสดงจำนวนประชากร/หลังคาเรือน

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เดือน เมษายน ๒๕๖๓

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวนครัวเรือน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
๑	บ้านบางอ้อ	๕๒๗	๕๗๒	๑,๐๙๙	๕๓๓	๗๘๗
๒	บ้านเขาหัวควาย	๕๓๙	๕๖๖	๑,๑๐๕	๕๖๒	๘๑๙
๓	บ้านท่านาง	๔๐๕	๔๔๕	๘๕๐	๓๓๒	๖๕๓
๔	บ้านห้วยบอน	๖๓๕	๗๒๓	๑,๓๕๘	๘๓๐	๘๓๐
รวม				๔,๔๑๒	๒,๒๕๗	๓,๐๘๙ คน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

แสดงจำนวนประชากรของตำบลเขาหัวควายโดยจำแนกตามช่วงอายุข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ เดือน มกราคม ๒๕๖๒

ชื่อตำบล	ช่วงอายุปี													
	๐ - ๕ ปี		๖ - ๑๔ ปี		๑๕ - ๒๕ ปี		๒๖ - ๓๕ ปี		๔๐ - ๔๙ ปี		๕๐ - ๕๙ ปี		๖๐ ปีขึ้นไป	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
เขาหัวควาย	๑๔๗	๑๕๔	๒๒๕	๒๒๔	๒๓๐	๓๑๙	๔๓๔	๔๙๑	๓๒๐	๓๓๑	๓๑๒	๓๒๐	๒๕๐	๒๙๓

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน ๑ โรงเรียน คือ

- โรงเรียนวัดสันติคีรีรมย์ สอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ๑-๓ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ และมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านเขาหัวควาย
- ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ๑ ศูนย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านท่านาง

๔.๒ สาธารณสุข

การบริการด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรค การระงับโรคติดต่อ และการวางแผนครอบครัว

๔.๓ อาชญากรรม

มีป้อมตำรวจ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่สามแยกทางไปท่าสะท้อน หมู่ที่ ๓ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำอยู่ ๓ นาย

๔.๔ ยาเสพติด

ยังมีกลุ่มคนที่ยังมั่วสุมกับยาเสพติดอยู่

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เบี้ยสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ ฯลฯ

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ทางบกมีถนน จำนวน ๔๖ สาย ลาดยาง ๑๖ สาย ถนนคอนกรีต ๑๙ สาย ถนนหินคลุกและลูกรัง ๑๑ สาย ถนนสายหลัก คือ ถนนสาย ๔๐๑ สุราษฎร์ – ตะกั่วป่า สายเขาหัวควาย - ท่าสะท้อน สายบางอ้อ – ท่าข้าม ทางน้ำ มีแม่น้ำตาปีและคลองท่าสะท้อนไหลผ่านเส้นทางรถไฟสายใต้ตัดผ่าน มีสถานีรถไฟเขาหัวควาย เป็นสถานีจอดรถขานเมือง

๕.๒ การไฟฟ้า

ในเขตตำบลเขาหัวควายมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน และมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน มีไฟฟ้าแสงสว่าง สาธารณะ

๕.๓ การประปา

การประปา มีประปาหมู่บ้าน ทั้งหมด ๒๒ แห่ง ประปาส่วนภูมิภาคบริเวณ หมู่ที่ ๑ บางอ้อ มีน้ำประปาใช้ทั่วถึง

๕.๔ โทรศัพท์

มีระบบโครงข่ายโทรศัพท์ทั่วถึงทั้งตำบล

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ อยู่ในรัศมีบริการสะดวกทั่วถึง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ส่วนใหญ่ประกอบเกษตรกรรม เช่น ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม ปลูกผัก ผลไม้ เลี้ยงปลาในกระชัง ค้าขาย รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากอาชีพโดยส่วนใหญ่ของตำบลเขาหัวควายเป็นอาชีพที่ยึดเอาทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบเป็นสำคัญ

สำหรับอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ การรับจ้างและการค้าขาย ซึ่งการรับจ้างเป็นการรับจ้างแรงงานภายในตำบลและตำบลใกล้เคียง สำหรับการค้าขายเป็นไปตามลักษณะการขายของเบ็ดเตล็ดภายในหมู่บ้านหรือรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล และตำบลใกล้เคียงมาจำหน่าย

๖.๒ การประมง

มีกลุ่มเลี้ยงปลาในกระชัง บริเวณริมแม่น้ำตาปี คลองท่าสะท้อน และมีประชาชนบางส่วนมีอาชีพ ทำประมงจับปลา กุ้งแม่น้ำ จากแหล่งแม่น้ำตาปี

๖.๓ การปศุสัตว์

มีกลุ่มอาชีพเลี้ยงไก่ไข่ ไก่พื้นเมือง เลี้ยงโคเนื้อ เป็นอาชีพเสริม

๖.๔ การบริการ

มีร้านอาหารในพื้นที่บริเวณริมแม่น้ำ เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชุมชมวิว พักผ่อน ตกปลา

๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลเขาหัวควาย มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีธรรมชาติสวยงาม จุดชมวิว แหล่งตกปลา คือริมเขื่อนป้องกันตลิ่ง บริเวณซอยท่าทับจีน – ปากแพรก หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๒ มีร้านอาหารตามริมแม่น้ำบริการ

๖.๖ อุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรม ๗ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ส่วนใหญ่ประกอบเกษตรกรรม เช่น ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม ปลูกผัก ผลไม้เลี้ยงปลาในกระชัง ค้าขาย รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากอาชีพโดยส่วนใหญ่ของตำบลเขาหัวควายเป็นอาชีพที่ยึดเอาทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบที่สำคัญ

สำหรับอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ การรับจ้างและการค้าขาย ซึ่งการรับจ้างเป็นการรับจ้างแรงงานภายในตำบลและตำบลใกล้เคียง สำหรับการค้าขายเป็นไปตามลักษณะการขายของเบ็ดเตล็ดภายในหมู่บ้าน หรือรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล และตำบลใกล้เคียงมาจำหน่าย

๖.๘ แรงงาน

แรงงานในพื้นที่มีน้อย ส่วนมากเป็นแรงงานจากนอกพื้นที่ และต่างด้าว

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลเขาหัวควาย มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๑๒๒ ไร่ พื้นที่เกษตรกรรม ๑๒,๙๗๗ ไร่ พื้นที่อื่นๆ ๕,๑๔๔ ไร่ โดยแบ่งเป็นหมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

หมู่ที่ ๑ เป็นที่ลุ่ม แม่น้ำตาปีไหลผ่าน น้ำท่วมถึงบางฤดูกาล ใช้เป็นพื้นที่ปลูกผัก ผลไม้ ปาล์มน้ำมัน

หมู่ที่ ๒,๓,๔ เป็นที่สูง ส่วนใหญ่ปลูกยางพารา ผลไม้ ปาล์มน้ำมัน

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ทั้งนี้การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากอาชีพโดยส่วนใหญ่ของตำบลเขาหัวควายเป็นอาชีพที่ยึดเอาทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบเป็นสำคัญแหล่งน้ำด้านการเกษตรส่วนมากจากแม่น้ำตาปี คลองท่าสะท้อน คลองสาขามีคลองบางไทร คลองคึกฤทธิ์

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค ใช้ประปาหมู่บ้าน ซึ่งมีระบบประปา อยู่ ๒๓ แห่ง ให้บริการทั่วทั้งตำบล และมีประปาส่วนภูมิภาค บริเวณบ้านบางอ้อ

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนพื้นที่ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธร้อยละ ๙๐

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

หมู่ที่ ๑ บ้านบางอ้อ มีประเพณีจับปี๊บเดือน ช่วงเดือน พฤษภาคม

หมู่ที่ ๒ บ้านเขาหัวควาย มีประเพณีสงกรานต์ เป็นงานประจำปี

หมู่ที่ ๓ บ้านท่านางมีประเพณี จับปี๊บเดือน

หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยมงคล มีงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่เป็นงานประจำปี

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

ภาษาล้าน ภาษาใต้

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมือง มีการจำหน่าย ผักพื้นบ้านตามฤดูกาล ผลไม้ ตามฤดูกาล

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

มีแหล่งตามธรรมชาติ คือมีน้ำตาปี คลองท่าสะท้อน และคลองมีสาขา มีแหล่งน้ำจากบ่อบาดาลในการทำ
ประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | |
|----------------------|---------|
| ๑. บ่อน้ำตื้น | ๔ แห่ง |
| ๒. บ่อบาดาล | ๒๔ แห่ง |
| ๓. สระน้ำ | ๔ แห่ง |
| ๔. ระบบประปาหมู่บ้าน | ๒๓ แห่ง |

๙.๒ ป่าไม้

พื้นที่ป่าที่สำคัญ ได้แก่ ภูเขาเขาหัวควาย อยู่ในเขตป่าสงวน มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๕๐๐ ไร่

๙.๓ ภูเขา

มีเขาหัวควาย อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๒ , เขาขวาง เขาผีเสื้อ เขาลอยดาน อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๓ เขาน้อย อยู่ใน
พื้นที่หมู่ที่ ๑

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

๑. แม่น้ำ คุณภาพของน้ำอยู่ในสภาพค่อนข้างดี แต่มีแนวโน้มน้ำท่วม บางช่วงน้ำทะเลหนุนสูงค่าของน้ำมี
ความเค็ม และน้ำกร่อย
๒. น้ำบาดาลมีคุณภาพค่อนข้างดี แต่ไนโตรเจนของพื้นที่ หมู่ที่ ๒ คุณภาพน้ำจะมีค่าความกระด้างสูง น้ำเป็น
หินปูนเนื่องจากอยู่ใกล้ภูเขา บริเวณใกล้แม่น้ำตาปีไม่สามารถเจาะบ่อบาดาลใช้ได้เนื่องจากเป็นน้ำเค็ม
๓. ป่าไม้เป็นไม้ขนาดเล็กขึ้นตามภูเขาหิน

๑๐. อื่น ๆ

.....
.....

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

“มีเศรษฐกิจดี การพัฒนายั่งยืน สังคมสันติสุข ชุมชนเข้มแข็ง และมีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค การผังเมือง และการบริหารจัดการน้ำ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. สนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๕. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ และผู้ทำคุณประโยชน์
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การรักษาความสะอาดของพื้นที่ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๘. พัฒนา อนุรักษ์ และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. พัฒนา สนับสนุนส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๑๐. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพื่อให้ตำบลเขาหัวควายเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆด้าน และสังคมน่าอยู่
๓. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญา
๕. การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติและผู้ทำคุณประโยชน์
๖. แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลเขาหัวควายได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๗. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาหัวควายได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๙. การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม
๑๐. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางการพัฒนา**
๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐาน
 ๒. การพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง การผังเมือง การควบคุมอาคาร และการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต

- แนวทางการพัฒนา**
๑. พัฒนาส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุข
 ๒. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. ส่งเสริมการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติและผู้นำ และผู้ทำคุณประโยชน์

- แนวทางการพัฒนา**
๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา
 ๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมการปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติและผู้นำผู้ทำคุณประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การบริหารจัดการระบบบำบัด การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

- แนวทางการพัฒนา**
๑. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
 ๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

เป้าประสงค์

ตำบลเขาหัวควายเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐาน	๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น มีมาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง การผังเมือง การควบคุมอาคาร และการบริหารจัดการน้ำ	๑. จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯที่ได้รับการพัฒนา และบำรุงรักษา มีการบริหารจัดการน้ำ การผังเมือง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม สู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลเขาหัวควายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
พัฒนาส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ การลงทุน และการพาณิชย์กรรม	จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาด้านการผลิต การจัดการแหล่งน้ำภาคเกษตร	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาอาชีพด้านเกษตร
ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสาธารณสุข และการสังคมสงเคราะห์	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการด้านสาธารณสุขและการสังคมสงเคราะห์
การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ด้านสิทธิมนุษยชน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมให้ความรู้ด้าน คุณธรรม จริยธรรม ด้านมนุษยชน
การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติธรรมชาติ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติธรรมชาติ
การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขเรื่องยาเสพติด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัยและสงบสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ และผู้ทำคุณประโยชน์

พันธกิจ

ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบลและการปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ และผู้ทำคุณประโยชน์

เป้าประสงค์

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการ ส่งเสริม บริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
- ๒. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การจัดการและสนับสนุนการศึกษา	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจัดการคุณภาพการศึกษา
ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
ส่งเสริมการปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติและผู้ทำคุณประโยชน์	การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติและผู้ทำคุณประโยชน์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เยาวชนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์รวมองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาหัวควายได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาหัวควายได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูผืนป่าอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

หนวยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครกปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม , ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

พันธกิจ

๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม
๒. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การท่องเที่ยวภายในตำบลเขาหัวควายได้รับการส่งเสริม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต
๒. การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา ฟื้นฟู
ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

หนวยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครกปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย	องค์กรมีความความทันสมัยทันต่อสถานการณ์เพิ่มขึ้น
การส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	มีส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านต่างๆ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาหัวควายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วน ด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๑.๒ 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 (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ 	<p>๑.ระบบการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
<p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ 	<p>๒.ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล
<p>๓.อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง 	<p>๓.อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรเพียงพอ - บางครั้งบุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่
<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>๔.การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัว

	จากชนบทเป็นเมือง
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <p>- การทำการเกษตรที่หลากหลาย ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน การปลูกพืชผักรวมกัน ผลไม้ ปศุสัตว์ และการประมง</p> <p>- ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล</p> <p>- เส้นทางคมนาคมสะดวก</p>	<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <p>- ในบางพื้นที่ของตำบลอยู่ในที่ราบลุ่ม เกิดน้ำท่วมขัง ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย</p>

๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย (SWOT

ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งผิวดินและแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่	๒. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม	๓. ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว/อาชีพเสริม
๔. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัด และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๕. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณีวัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว	๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
๖. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน	๖. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
๗. มีภูมินิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยว	๗. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา
๘. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง	๘. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน
	๙. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
	๑๐. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

	<p>๑๑. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑. เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดกำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวหลักของจังหวัด</p> <p>๒. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่าง ๆ</p> <p>๔. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี</p> <p>๕. พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง และฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม</p> <p>๓. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่าง ๆ ปัญหาด้านสังคมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น</p> <p>๔. ประชาชนบางส่วนยังมีทัศนคติไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>๖. ประชาชนยังมีปัญหาสุขภาพที่จะต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง และปัญหายาเสพติดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น</p> <p>๗. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น</p> <p>๘. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ</p> <p>๙. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงขาดความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

จุดแข็ง (Strengths) องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่

ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

อุปสรรค (Threats) นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา

๑๖ (๑๕))

- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

มหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานการเจ้าหน้าที่
- (๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๓) งานผังเมือง
- (๔) งานประสานสาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควายได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานก่อสร้าง *งานออกแบบและควบคุมอาคาร *งานประสานสาธารณูปโภค พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในกองช่างทุกคน
๒.ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิต	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งในสำนักปลัด
๓.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การปกป้อง และเชิดชูสถาบันหลัก ของชาติ และผู้ทำ คุณประโยชน์	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การปกป้อง และเชิดชูสถาบันหลัก ของชาติ และผู้ทำ คุณประโยชน์	สำนักปลัด อบต.	*งานบริหารทั่วไป พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งในสำนักปลัด
๔. ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต. กองช่าง	*งานบริหารทั่วไป *งานประสานสาธารณูปโภค พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำนักปลัด และกองช่าง
๕. ปัญหาด้านการ ท่องเที่ยวและกีฬา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวและ กีฬา	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำนักปลัด
๖. ปัญหาด้านการ บริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	
๔	กองคลัง	๕	
๕	กองช่าง	๔	
รวม		๑๗	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ
รวม		๔	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	
๒	กองช่าง	๑	
รวม		๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๒ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา
- (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
- (๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๒. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

-ไม่มีการลดหรือการยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ยังมีงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองอีกหลายประการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. เขาหัวควาย	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.เขาหัวควาย)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.เขาหัวควาย)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต. เขาหัวควาย)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต. เขาหัวควาย)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้าง มีคนครอง

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑.๔๑ = ๑	มีคนครอง
	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑.๒๓ =๑	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๓๐ = ๑	มีคนครอง
	ภารโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๓๘ = ๑	มีคนครอง
	ยาม	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ยาม	๔.๒๕ = ๑	มีคนครอง
	คนงานประจำรถขยะ	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๓	คนงานประจำรถขยะ	๓.๑๑ = ๓	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง
๓. พนักงานขับรถยนต์
๔. ภารโรง
๕. ยาม
๖. คนงานประจำรถขยะ

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป
ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๑ คน)
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน)
๓. พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๐ คน)
๔. ภารโรง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๘ คน)
๕. ยาม (อัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๒๕ คน)
๖. คนงานประจำรถขยะ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๑ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ

คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
งานการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑.๑๐	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ ต้องการ ๑.๑๐ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
งานนโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ	๑.๒๙ = ๑	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง คือ นักวิเคราะห์นโยบายและ- แผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๙ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
งานสวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑.๐๕ =๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง คือ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๕ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของ งาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งาน ป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑.๑๐ =๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๐ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณ งาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
-งานการเงิน -งานบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑.๓๔ = ๑	มีนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๔๒ =๑	มีนครอง
ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและงานบัญชี มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒						

<p>ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p> <p>๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน)</p> <p>๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๒ คน)</p> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑.๐๑ = ๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พจนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๐๐ = ๑	ว่าง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๑ คน)</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๐ คน)</p> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑.๓๒ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตร กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตร กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

-งานก่อสร้าง	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑.๖๖ = ๑	มีคนครอง
-งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	นายช่างโยธาอาวุโส	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาอาวุโส	๑.๖๖ =๑	มีคนครอง
-งานผังเมือง	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑.๔๓ =๑	มีคนครอง
-งานประสาน สาธารณูปโภค	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑.๔๙ =๑	มีคนครอง
	คนงาน	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน	๑.๖๔ = ๑	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๒. นายช่างโยธาอาวุโส
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๕. คนงาน

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๖ คน)
๒. นายช่างโยธาอาวุโส (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๖ คน)
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๓ คน)
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๙ คน)
๕. คนงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๔ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนท้องถิ่น ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานการศึกษา <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	<p>*กำหนดเพิ่ม</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

<ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
---	---	--

<p>๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบายน้ำ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา <p>งานไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบายน้ำ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา <p>งานไฟฟ้าสาธารณะ</p>	
---	---	--

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นางสาวณัฐฐา ศรีแพรศรี	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๔๒,๖๒๐)
	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
๒	นายศุภรัช เกตุเผือก	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	นางวรรณชนก มนต์เลี้ยง	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)																		
๔	นางนิสภานันท์ นามมัน	ชำนาญ การ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)

	กองช่าง																		
๒๒	นายณฤชชา จารุรัตน์ชัย	ต้น	๑	๑	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐		(๓๔,๑๑๐)
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)				๔๐๙,๓๒๐							๑๓,๐๘๐							
๒๓	นายวิระ ลำไย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๘๐	๒๘๕,๘๘๐		(๒๒,๑๙๐)
	นายช่างโยธา																		
๒๔	นายสุภิน รัตนพันธ์	อาวุโส	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๑๗,๕๒๐		(๒๓,๕๕๐)
	นายช่างโยธา																		
๒๕	นางสาวศิริวรรณ จันคูหา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๒,๐๐๐		(๑๑,๙๖๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	นายธีรยุทธ สละ		๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐		(๑๑,๙๑๐)
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	นายโกวิทย์ แดงกรด		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	คนงาน																		

๔๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ
-----	------------	-------	-------	------------------------	--------------------------------------	------------------------	----------------------------	-------------------	----------

	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	ระยะเวลา ๓ ปี			ข้างหน้า											
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
(๔)	รวม	-	๒๗	๒๖		๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๒๒๐,๔๔๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๓๙,๔๐๐	๗,๒๙๕,๑๖๐	๗,๕๒๘,๕๖๐	๗,๗๖๗,๙๖๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๐๙๔,๒๗๔	๑,๑๒๙,๒๘๔	๑,๑๖๕,๑๙๔
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น														๘,๓๘๙,๔๓๔	๘,๖๕๗,๘๔๔	๘,๙๓๓,๑๕๔
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี														๒๖.๒๐	๒๕.๗๕	๒๕.๓๐

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาถุนบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

ดังนั้น

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท = (๓๐,๕๐๐,๐๐๐ x

๕%)+๓๐,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๐๒๕,๐๐๐)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๖๒๖,๒๕๐ บาท = (๓๒,๐๒๕,๐๐๐ × ๕%)+๓๒,๐๒๕,๐๐๐ = ๓๓,๖๒๖,๒๕๐)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๓,๖๒๖,๒๕๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๓๐๗,๕๖๒ บาท = (๓๓,๖๒๖,๒๕๐ × ๕%)+๓๓,๖๒๖,๒๕๐ = ๓๕,๓๐๗,๕๖๒)

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้

ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน

คำตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู

ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ด้วย

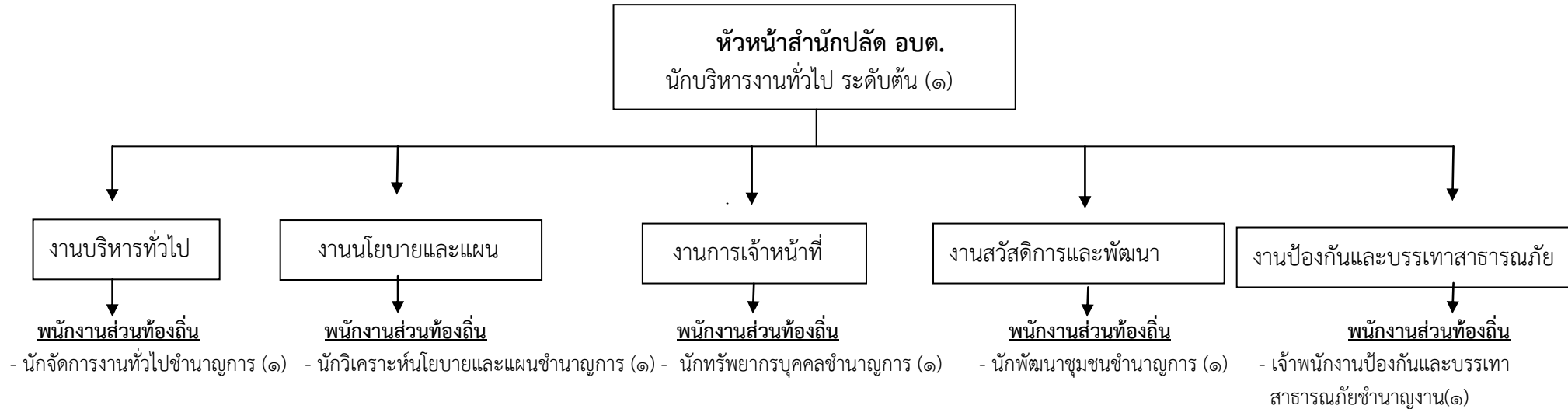
ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒

ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



พนักงานจ้างตามภารกิจ

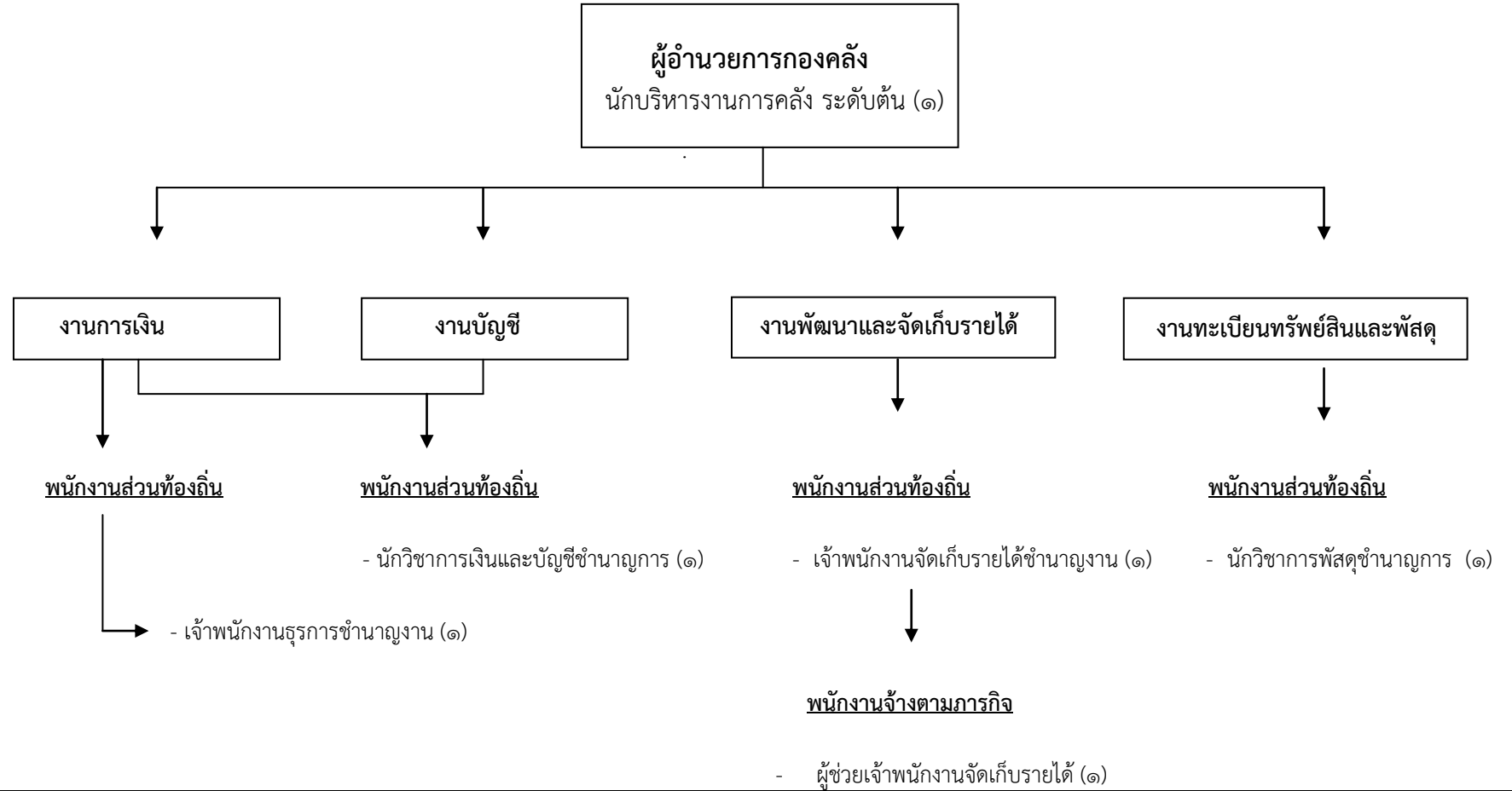
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง (๑)
- ยาม (๑)
- คนงานประจํารถขยะ (๓)

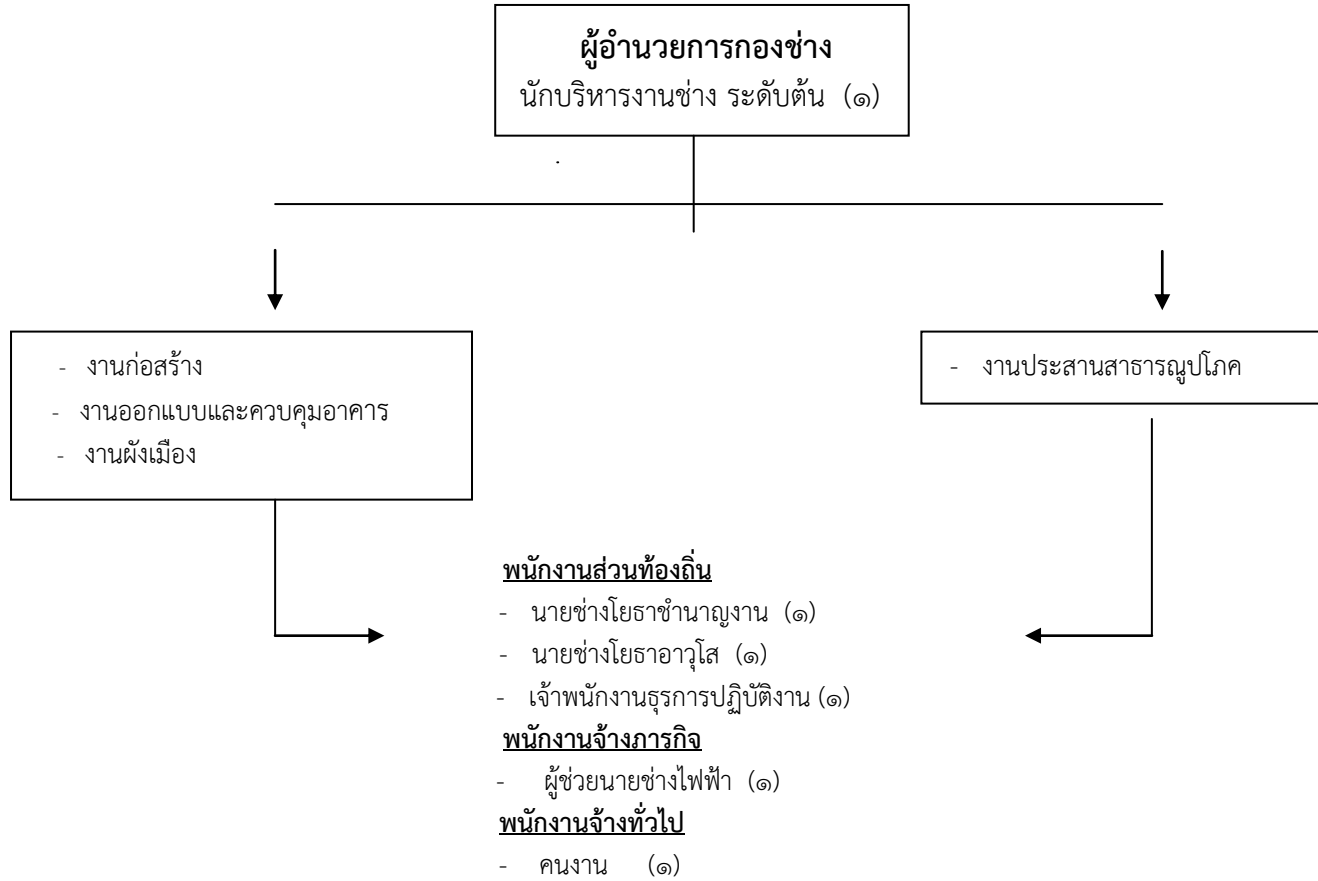
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๕	๑๓

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-			๑	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๖

๖	นางเกศราพร อุ๋มฉาย	ร.ม.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	๐	๐	๓๒๙,๗๖๐
		(รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต)		นโยบายและแผน			นโยบายและ แผน					
๗	นายปฐมพงศ์ ทองคง	ศศ.ม.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนา ชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	๐	๐	๒๙๓,๘๘๐
		(นโยบาย และการวาง แผนสังคม										
๘	นายปัญญาพัฒน์ สัจจโกชน์	ปวส.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงาน	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงาน		๑๕๕,๖๔๐	๐	๐	๑๕๕,๖๔๐
		ช่างไฟฟ้า กำลัง		ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย			ป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย					
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายอำนาจ โชติพรม		-	-	-	-	พนักงานขับ เครื่อง		๒๔๑,๕๖๐	-	-	-
							จักรกลขนาด กลาง					
๑๐	นายธนา สามัคคีคารมย์		-	-	-	-	พนักงานขับ รถยนต์		๑๕๕,๕๒๐	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นายไชยวัฒน์ มงคล		-	-	-	-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	นายชินนัททร วชิระปรกรณ์		-	-	-	-	ยาม		๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	นายวีระศักดิ์ บัวแก้ว		-	-	-	-	คนงานประจำ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
							รถขยะ					
๑๔	นายภูษิต ขวัญใจ		-	-	-	-	คนงานประจำ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
							รถขยะ					
๑๕	นายปราโมทย์ เทพกีฬา		-	-	-	-	คนงานประจำ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
							รถขยะ					
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๖	นางเบญญาภา คำสิงนอก	บธ.บ. (อุตสาหกรรม บริการ)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๕๑,๓๒๐
๑๗	นางอมรรัตน์ เอ็มวัฒน์	บธ.บ. (การตลาด)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	๓๑๗,๕๒๐
๑๘	นายพิตตินันท์ พันพิบูลย์	ศศ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	๐	๐	๓๑๑,๖๔๐
๑๙	น.ส.อนงค์พรรณ นาทอง	ปวส.การตลาด	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	๐	๐	๒๓๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน		
๒๐	นางสาวสุภัคพฤทธิ์ เสงี่ยมใจดี	ปวส.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน	ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	๐	๐	๒๕๙,๔๔๐	
		คอมพิวเตอร์		จัดเก็บรายได้			จัดเก็บรายได้						
		ธุรกิจ											
พนักงานจ้างตามภารกิจ													-
๒๑	-			ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน		๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
				จัดเก็บรายได้			จัดเก็บรายได้					-	
												-	
กองช่าง													-
พนักงานส่วนตำบล													-
๒๒	นายณฤชา จารุรัตนชัย	วท.บ.	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๕๑,๓๒๐	
		วิทยาศาสตร์		(นักบริหาร			(นักบริหาร						
		(เทคโนโลยี		งานช่าง)			งานช่าง)						
		ก่อสร้าง)											
๒๓	นายวีระ ลำไย	ปวส.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	๐	๐	๒๕๔,๒๘๐	
		ช่างก่อสร้าง											
๒๔	นายสุภิน รัตนพันธ์	ปวส.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๒,๖๐๐	๐	๐	๒๘๒,๖๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่านี้อายุยืน และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

