

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

อำเภอสอง จังหวัดแพร่

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

ที่ พร ๗๗๑๐๑ / - / ๒๕๖๔

วันที่ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖๐ มกราคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ ดำเนินการ ประกาศการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และองค์การ บริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้ดำเนินการตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มีภารกิจ และปริมาณงานที่ลดลง และเพิ่มขึ้นบางงาน จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เปลี่ยนไป เป็น การแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ และที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองแล้ว

ข้อพิจารณา / สั่งการ

เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

-โปรดลงนามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)

ตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนวรรตน์ โพชาตุ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)
๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔
๓. ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสาคร จิตชู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในกรอบที่กำหนด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก. อบต. จังหวัดแพร่) มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองมีปริมาณงานที่ลดลง และเพิ่มขึ้นในบางงาน จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก. อบต. จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร และการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ ในการให้บริการประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการ และเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบ แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๖

ภาคผนวก

- แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

.....

๑. หลักการ และเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๓/ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๑.๔ จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ขึ้น และได้ประกาศใช้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง ภายใต้หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาด และการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการกำจัดขยะที่ครบวงจร

๖.๒ แหล่งน้ำในคลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม

๖.๓ ขาดแผนการจัดการ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ พัฒนา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานโดยยึดหลักการ
บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการบริการประชาชน

แนวทางที่ ๓ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและขจัดการทุจริตประพฤติ
มิชอบ

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ
ดำเนินงานภาคราชการ

แนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการแก่ประชาชน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้องค์กร และประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน ร่วมป้องกันอุบัติภัย อาชญากรรม และยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้ศึกษา เรียนรู้และ
นำไปใช้ประโยชน์

แนวทางที่ ๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๓ ปกป้องคุ้มครอง บูรณะ บำรุงรักษาโบราณสถานโบราณวัตถุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาก่อสร้าง ทางเดิน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงงานผังเมือง การควบคุมอาคาร
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และบริการสาธารณสุขแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

ด้วยการนำนโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มาปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ต้องทำเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ/จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และสุขภาพเพื่อให้เกิดรายได้ในจังหวัด
๔. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ขยายผลโครงการตามพระราชดำริ และยกระดับสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และการป้องกันแก้ไขปัญหาพิบัติภัยอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีบุคลากรเป็นของตนเอง คือพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาเป็นคนที่ท้องถิ่น รู้พื้นที่ รู้ปัญหาสามารถบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ๒. มีงบประมาณเป็นของตนเองซึ่งสามารถบริหารงานได้ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้รวดเร็ว และลดขั้นตอนได้มาก ๓. รู้พื้นที่ที่แน่นอน สามารถจัดทำแผนพัฒนาได้เหมาะสมกับพื้นที่และสถานการณ์ ๔. บุคลากรของท้องถิ่นทั้งที่เป็นบุคคลและประชาคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕. ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ๖. สามารถนำทรัพยากรต่างๆ ในพื้นที่มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและการบริหารได้รวดเร็ว ลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายได้มาก	๑. วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ มีไม่เพียงพอในการบริหารงาน ๒. ขาดเทคโนโลยีด้านการผลิตสินค้าและด้านอื่นๆ ๓. อยู่ห่างจากตัวอำเภอ ๔. ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในชุมชน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส	อุปสรรค
๑. นโยบายการประกันรายได้เกษตรกร ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ในด้านการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ๓. นโยบายการพัฒนาลุ่มน้ำยมและลำน่านสาขา ๔. พรบ.การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น สามารถนำงบประมาณมาบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นได้เพิ่มขึ้น ๕. นโยบายลดภาระค่าครองชีพของประชาชน ๖. นโยบายปฏิรูประบบราชการ ๗. เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่มีความสะดวก รวดเร็ว ๘. การเปิดการค้าเสรี ๙. สร้างโอกาสให้นักลงทุนและผู้ประกอบการ ๑๐. การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ๑๑. การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘	๑. กระแสวัฒนธรรมภายนอกจากสื่อทุกรูปแบบที่ทำให้เกิดปัญหาสังคม ๒. การประสานงานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ๓. พรบ.กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นนั้นได้กำหนดระเบียบและขั้นตอนมาก ทำให้การจัดสรรงบประมาณล่าช้า ๔. สถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมือง ๕. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ๖. ระดับราคาสินค้าและบริการที่เพิ่มสูงขึ้นและไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง ๗. ระบบการเศรษฐกิจการเงินโลกที่ส่งผลต่อการส่งออกของไทย ๘. กฎระเบียบด้านการค้าการลงทุน ๙. การมีสินค้าคุณภาพต่ำเข้ามาแข่งขันกับสินค้าในประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวอย่างมาก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านยุทธศาสตร์ ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ธรรมชาติให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ โดยทั่วถึง
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๗. งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาเด็ก และเยาวชน
๘. ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๙. ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๑๐. ด้านน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
๑๑. งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์
๑๒. งานเฝ้าระวัง การระบาดของโรคติดต่อ และสัตว์นำโรค
๑๓. งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ
๑๔. การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ และเร่งรัดรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. สร้างความสมานฉันท์ สามัคคีปรองดองระดับตำบล
๑๖. งานป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. งานฝึกอบรม และแนะแนวอาชีพ กลุ่มอาชีพให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. การส่งเสริมการเกษตร การประกอบอาชีพทางการเกษตร และการลดต้นทุนทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา
๖. จัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัว เพื่อลดปัญหาด้านครอบครัว
๗. งานช่วยเหลือ พื้นฟู ผู้ประสบภัย
๘. งานบริการ และฟื้นฟูสถานศึกษา

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๐ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) มีมติเห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองเป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ส่วนการคลัง (กองคลัง), ส่วนโยธา (กองช่าง), ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม) และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ ดำเนินการประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ โดยมีส่วนราชการ จำนวน ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา โดยไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยยึดตามกรอบอัตรากำลังเดิม ตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง และทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา อบต. - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบาย และแผน - งานนโยบาย และแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูล และประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมาย และคดี - งานกฎหมาย และคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - ส่วนราชการ (ที่เรียกชื่อ เป็นงาน) ๑.๔ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือ ฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการทั่วไป - งานธุรการผู้บริหารและสมาชิกสภา - งานสารบรรณ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานพัสดุ - งานการเงิน - งานอาคารสถานที่ - งานยานพาหนะ - งานศูนย์ดำรงธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานศูนย์ยุติธรรมตำบล ๑.๒ งานยุทธศาสตร์ และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน และโครงการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานจัดทำ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u> - การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนบัตรประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนามูลฐาน - งานฝึกอบรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ วิชาการ <u>๑.๔ งานนิติการ</u> - งานนิติกรรม และสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครอง และดำเนินการเกี่ยวกับ คดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิด ทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ของ องค์กร - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่-เกลี่ยประนีประนอม - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์ และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๕ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย</u> - แผนงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟู และการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติ และจุดติดตั้งหัวรับ น้ำดับเพลิง - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบยานพาหนะ ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค - งานจัดตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๖. งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่างๆ - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการสังคม และด้านงานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่ประพฤติดัน ไม่เหมาะสมแก่วัย - งานกิจการสภาเด็กและเยาวชน <u>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานป้องกันและปราบศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร <u>๑.๙ งานอื่นๆที่ยังมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ - ส่วนราชการ (ที่เรียกชื่อเป็นงาน) <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <u>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</u> - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณหรือเงิน นอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน <u>๒.๒ งานเร่งรัด และจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม <u>๒.๓ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <u>๒.๔ งานการเงิน และบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี <u>๒.๕ งานพัสดุ และทรัพย์สิน</u> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานควบคุม ตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ - งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานรวบรวมสถิติข้อมูล และระบบฐานข้อมูล เกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง - งานขออนุมัติเปิดตัดปี ขอย้ายเวลาเปิดตัดปี - งานจัดทำหนังสือรับรองผลงาน และทะเบียนคุม หนังสือรับรองผลงาน - งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานจัดทำงบทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานการจำหน่ายพัสดุ - งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สิน และทะเบียนคุม การยืม - งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทาง ราชการ - งานอนุญาต และจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้ หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง - งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน ทุกประเภท - งานจดทะเบียน และต่อรถยนต์ส่วนกลาง <u>๒.๖ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน <u>๒.๗ งานอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือเป็น ภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ และบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <u>๓.๓ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดิน และฟื้นฟูเมือง <u>๓.๔ งานประศาสน์สาธารณูปโภค</u> - งานประศาสน์สาธารณูปโภค และกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานขนส่ง และวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <u>๓.๑ งานแบบแผน และก่อสร้าง</u> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <u>๓.๒ งานผังเมือง</u> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานเกี่ยวกับการประปา <u>๓.๔ งานสำรวจ และออกแบบ</u> - งานสำรวจ - งานออกแบบ <u>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน <u>๓.๖ งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <u>๔.๑ งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุข มูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหาร และน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด และขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย <u>๔.๔ งานควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริม และเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อ และสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษา และพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม , งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์ และกิจการโรงฆ่าสัตว์	๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <u>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานกฎหมายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์ และจัดทำ - แผนงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <u>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค - งานส่งเสริม และสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานป้องกัน และบำบัดการติดสารเสพติด <u>๔.๔ งานป้องกัน และควบคุมโรค</u> - งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ <u>๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u> - งานวางแผน และจัดทำแผนดำเนินงานเฝ้าระวังควบคุมมลพิษสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<u>๔.๖. งานจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล</u> - งานบริการ และพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <u>๔.๗. งานรักษาความสะอาด</u> - งานบริการรักษาความสะอาด <u>๔.๘ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน <u>๔.๙ งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือเป็น</u> <u>ภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานวางแผนการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานเผยแพร่การศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานเผยแพร่การศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐ – ๓ ปี - งานกิจกรรมพัฒนาเด็ก และเยาวชน - งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน <u>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานกีฬา และนันทนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - งานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานบริการ และบำรุงสถานศึกษา <u>๕.๔ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาชุมชน <u>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานฝึกอบรม และแนะแนวอาชีพ - งานสงเคราะห์เปี้ยยังชีพ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร - งานศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงบประมาณ - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา <u>๕.๒ งานแผนงาน และโครงการ</u> - งานแผนงานและโครงการ <u>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษาศาสนา - งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <u>๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u> - ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ <u>๕.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <u>๕.๖ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๕.๗ งานอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการจัดทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด - งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด - งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วน ราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับ ตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างปี ๖๔	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถยกกระเช้า)	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างปี ๖๔	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>										
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวเมือง								
๒๘	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างปี ๖๔
รวม		๓๕	๓๗	๓๗	๓๗	๐	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง / สายงาน ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินปจ.ตน. (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๔๐-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑ <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ๔๐-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล ๔๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ขก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ขก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน ๔๐-๓๐-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ขก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ๔๐-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ขง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา - สาธารณภัย (ว่าง) ๔๐-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u>	ปง./ขง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๕๔๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๗๐๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	ว่างปี ๖๔
๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถยกกระเช้า) (ว่าง)	-	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๑๐	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) (ว่าง)	-	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างปี ๖๔

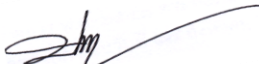
ที่	ชื่อตำแหน่ง / สายงาน ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินปจ.ตน. (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๑๒	นักวิชาการคลัง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อตำแหน่ง / สายงาน ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินปจ.ตน. (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
๒๐	นายช่างโยธา ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	
๒๑	นายช่างโยธา ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	

ที่	ชื่อตำแหน่ง / สายงาน ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินปจ.ตน. (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๒๕	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๔๐-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	

ที่	ชื่อตำแหน่ง / สายงาน ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินปจ.ตน. (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ ๔๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวเมือง ครู	-	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	
๒๙	๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔	คศ.๒	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๐	๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕																		
๓๑	๕๔-๒-๐๑๘๓ (เดิม)																		
๓๒	๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	-	๑	๑	๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๗,๔๔๐	๘,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๘,๒๔๐	๒๖,๒๘๐	อุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๑๐,๔๔๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๙,๘๐๐	อุดหนุน

ที่	ชื่อตำแหน่ง / สายงาน ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินปจ.ตน. (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๕	กองการศึกษา (๐๘) พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง) ๔๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างปี ๖๔
(๔)	รวม		๓๕	๓๒	๗,๑๐๒,๗๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๐	๐	๐	๘๕๓,๘๐๐	๓๐๑,๐๒๐	๓๐๗,๐๒๐	๘,๓๒๔,๑๐๐	๘,๖๒๕,๑๒๐	๘,๙๓๒,๑๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๒๔๘,๖๑๕	๑,๒๙๓,๗๖๘	๑,๓๓๙,๘๒๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๕๗๒,๗๑๕	๙,๙๑๘,๘๘๘	๑๐,๒๗๑,๙๖๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๒,๔๓	๒๒,๑๔	๒๑,๘๓	

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต  ผู้ตรวจสอบ

(ปณาท ตนาวรรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

(ลงชื่อ)  ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายสาคร จิตชู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

หมายเหตุ : อบต. ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ไว้จำนวน ๔๒,๓๐๔,๙๑๐.- บาท
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕%(ปี ๒๕๖๓) จำนวน ๔๔,๔๒๐,๑๕๕.- บาท
: หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นค่าเงินเดือนครู เงินวิทยฐานะ บุคลากรทางการศึกษา (๑,๗๔๔,๘๗๐.- บาท)
คิดเป็น งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๔,๔๒๐,๑๕๕ - ๑,๗๔๔,๘๗๐ = ๔๒,๖๗๕,๒๘๕.- บาท
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน
ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่าย ตาม มาตรา ๓๕

ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติ (รวมเบี้ย)	
ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่าย ~	๔๐,๙๗๒,๕๕๐
ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่าย ~	๔๒,๖๗๕,๒๘๕ บาท
ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่าย ~	๔๔,๘๐๙,๐๔๙ บาท
ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่าย ~	๔๗,๐๔๙,๕๐๑ บาท
(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ของแต่ละปีได้ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ %)	

: จำนวนเงินในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ ร.ต ปนาท ตนาวรรณ	ป.โท (ศศ.ม.) รัฐศาสตร์	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๙,๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	<u>สำนักปลัด</u> <u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>													
	นายจิรายุทธ์ หงษ์สิบเจ็ด	ป.โท (ร.ม.) รัฐศาสตร์	๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
	นางสาวนวรรตน์ โพธาดู	ป.โท (ศศ.ม.) รัฐศาสตร์	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
	นางวิภาดา ผ่องพันธุ์	ป.ตรี. (ศศบ.) การจัดการทั่วไป	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- แผน	วิชาการ	ชก.	๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- แผน	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
	นางศศิธร อินทรโกศล	ป.ตรี (วท.บ.) คอมพิวเตอร์	๔๐-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๐-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
	นายอัครชัย แก้วโมลี	ปวส. การตลาด	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
	ตำแหน่งว่าง	-	๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๘	<u>พนักงานจ้าง</u>													
	นายสมชาย ใจเอิบ	-	ภารกิจ (มีทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์		-	ภารกิจ (มีทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๖๒,๑๒๐	-	-	ว่างปี ๖๔
	ตำแหน่งว่าง	-	-	-		-	ภารกิจ (มีทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถยกกระเช้า)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๐	ตำแหน่งว่าง	-	-	-		-	ภารกิจ (มีทักษะ)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างปี ๖๔

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>														
	นายรังสรรค์	จินายะ	ป.ตรี. (ศศบ.) การบัญชี	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
	นางปณิดา	ใจยวน	ป.ตรี. (ศศบ.) การจัดการทั่วไป	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
	นายบรรณวัฒน์	มงคล	ป.ตรี. (บธบ.) บริหารธุรกิจเกษตร	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
	นางนภาพรณ	ธชัยเจริญกุล	ปวช. บริหารธุรกิจ	๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน- และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน- และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐X๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๕	นางนรัญญา	บุญยงค์	ป.โท (บธ.ม.) บริหารธุรกิจ	๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๖	<u>พนักงานจ้าง</u>														
	นางสาวนันทนา	นันทะแซม	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้		-	๑๖๘,๙๖๐	-	-	๑๖๘,๙๖๐
	นางสาวเฟื่องฟ้า	จันทร์กระจาย	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงิน และบัญชี		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงิน และบัญชี		-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๘	นางสาวธัญญา	แก้วโมลี	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นายปิยพงษ์ มั่นคง	ป.โท (บธ.ม.)การบริหาร จัดการงานก่อสร้าง	๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๐	นายวัฒนชัย รัตนกมลวรรณ	ป.ตรี. (บธ.บ.)การ- จัดการงานก่อสร้าง	๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๑	นายก้องเกียรติ กันกา	ปวส. ก่อสร้าง	๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๒	<u>พนักงานจ้าง</u> นายกฤษณัย จิตพิทักษ์	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การประปา		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การประปา		-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๒๓	นายณัฐภณ ร่องซ้อ	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	๑๓๐,๖๘๐

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสุดพรรณ รัตนบุผา	ป.ตรี. (ส.บ.) สาธารณสุขศาสตร์	๔๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่น	อต.	๔๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๒๕	นายบุญชู คุณารูป	ป.ตรี. (ส.บ.) สาธารณสุขศาสตร์	๔๐-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ชง.	๔๐-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ชง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นายอำพล โสภา	ป.โท (ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๗	นางสาวสุกานดา สุธรรม	ปวส. การบัญชี	๔๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๔๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๒๘	นางภัทราพร ใจเอิบ	ป.ตรี (ค.บ.) ปฐมวัย	๕๔-๒-๐๐๘๓	ครู		คศ.๒	๕๔-๒-๐๐๘๓	ครู		คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๒๙	นางเพ็ญ สมอูน	ป.ตรี (ค.บ.) ปฐมวัย	๕๔-๒-๐๐๘๔	ครู		คศ.๒	๕๔-๒-๐๐๘๔	ครู		คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๓๐	นางจันทรรพร ดาเวียง	ป.ตรี (ค.บ.) ปฐมวัย	๕๔-๒-๐๑๘๓	ครู		คศ.๒	๕๔-๒-๐๑๘๓	ครู		คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๓๑	นางสาวอรพิน ไวยโยธิน	ป.ตรี (ค.บ.) ปฐมวัย	๕๔-๒-๐๒๑๑	ครู		คศ.๑	๕๔-๒-๐๒๑๑	ครู		คศ.๑	-	-	-	อุดหนุน
๓๒	นางสาวนุชจรี ศรีแก้ว	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๓๓	นางสาวมทิศา พุ่มพวง	-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	อุดหนุน
๓๔	นางปิยณัฐ ทองประไพ	คบ.(ปฐมวัย)	ภารกิจ (มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก		-	ภารกิจ (มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	อุดหนุน
๓๕	นางสาวดวงหทัย แก้วดวงใจ	วท.บ.(เคมี)	ภารกิจ (มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก		-	ภารกิจ (มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	อุดหนุน
๓๖	ตำแหน่งว่าง	-	จ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก		-	จ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งว่าง	-	๔๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) มีจำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำทั้งหมด๒๐..... ตำแหน่ง

*ตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่ง..... ๑๘.....ตำแหน่ง

*ตำแหน่งว่าง.....๒.....ตำแหน่ง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) มีจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างทั้งหมด.....๑๓.....ตำแหน่ง

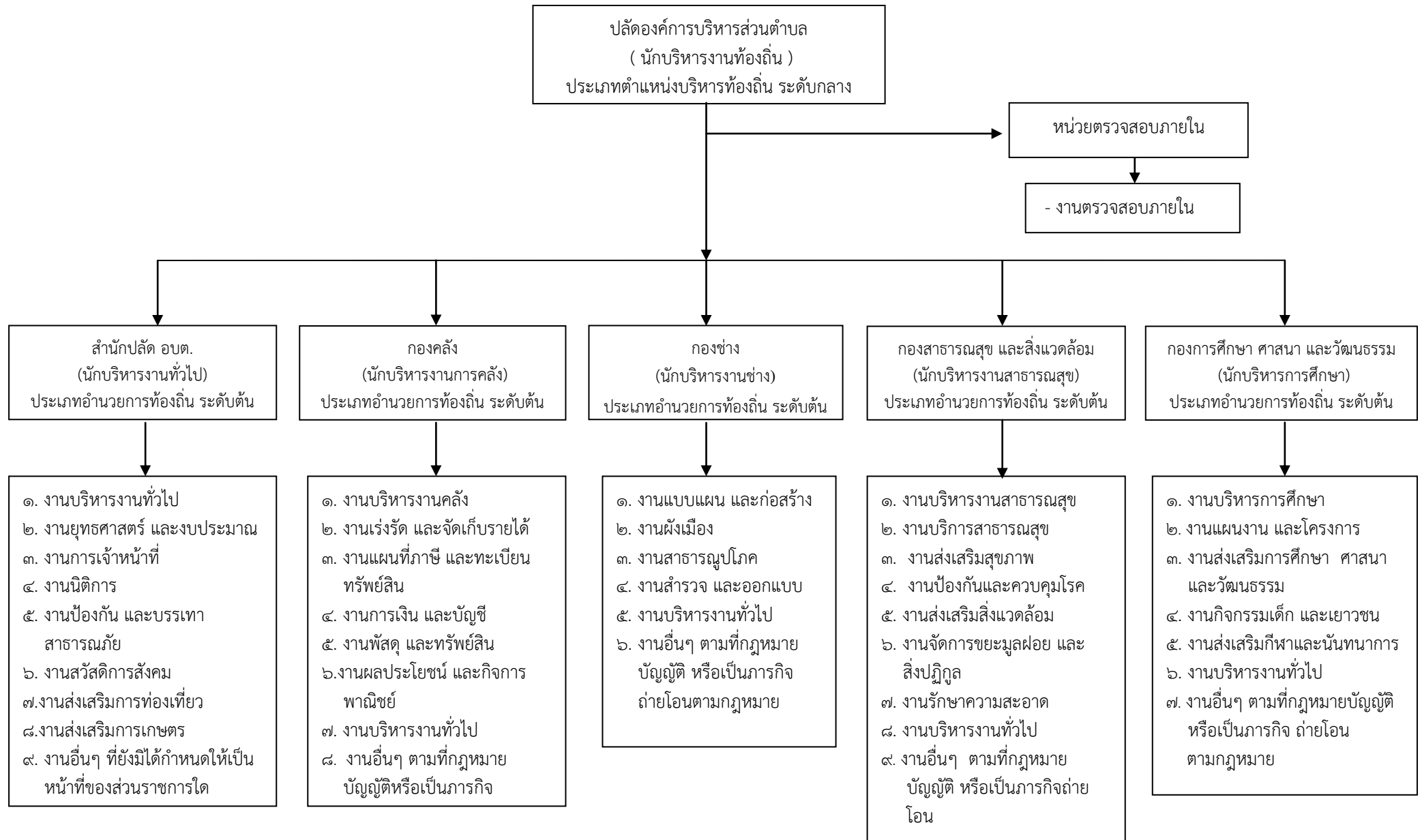
*ตำแหน่งที่มีคนครอง.....๑๐.....ตำแหน่ง

*ตำแหน่งว่าง.....๓.....ตำแหน่ง

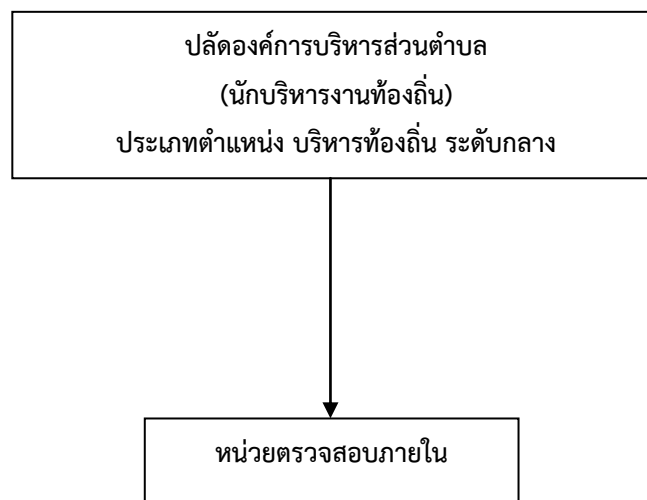
- หมายเหตุ
๑. เป็นข้อมูลจำนวนอัตรากำลังตำแหน่งที่มีทั้งหมดของ อบต. ณ ปัจจุบัน หรือตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) ไม่รวมครู และบุคลากรทางการศึกษาฯศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการอุดหนุน
๒. ระบุทุกตำแหน่งที่มีในแผน หรือกรอบอัตรากำลังเดิม (ตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่าง)
๓. ตำแหน่งว่าง หรือไม่มีตำแหน่ง ในช่องแผน หรือกรอบอัตรากำลังเดิม ให้ระบุในช่อง ชื่อ-สกุล ว่า "ตำแหน่งว่าง" หรือ "ไม่มี"
๔. ช่องหมายเหตุ ให้ระบุ เช่น ว่างเดิม , กำหนดเพิ่ม , ยุบเลิก , ปรับปรุงตำแหน่ง เป็นต้น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



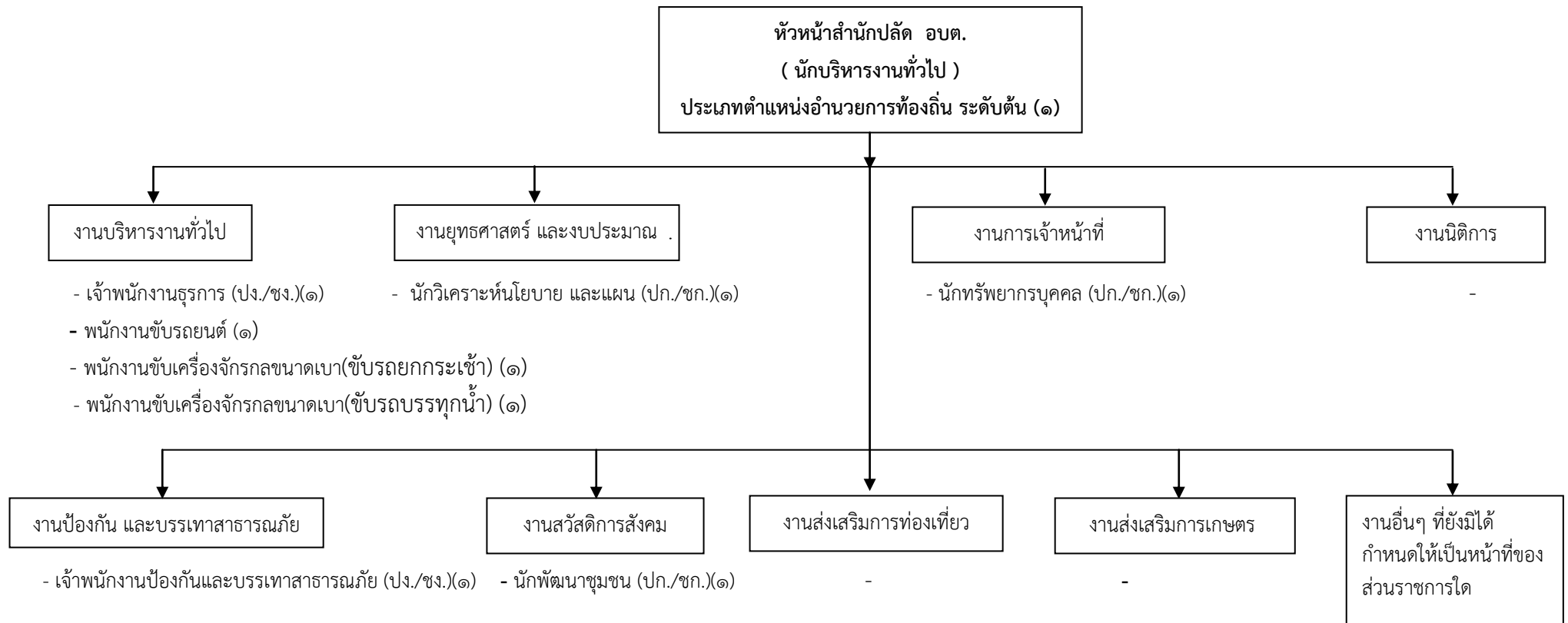
๑๐.๑ โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

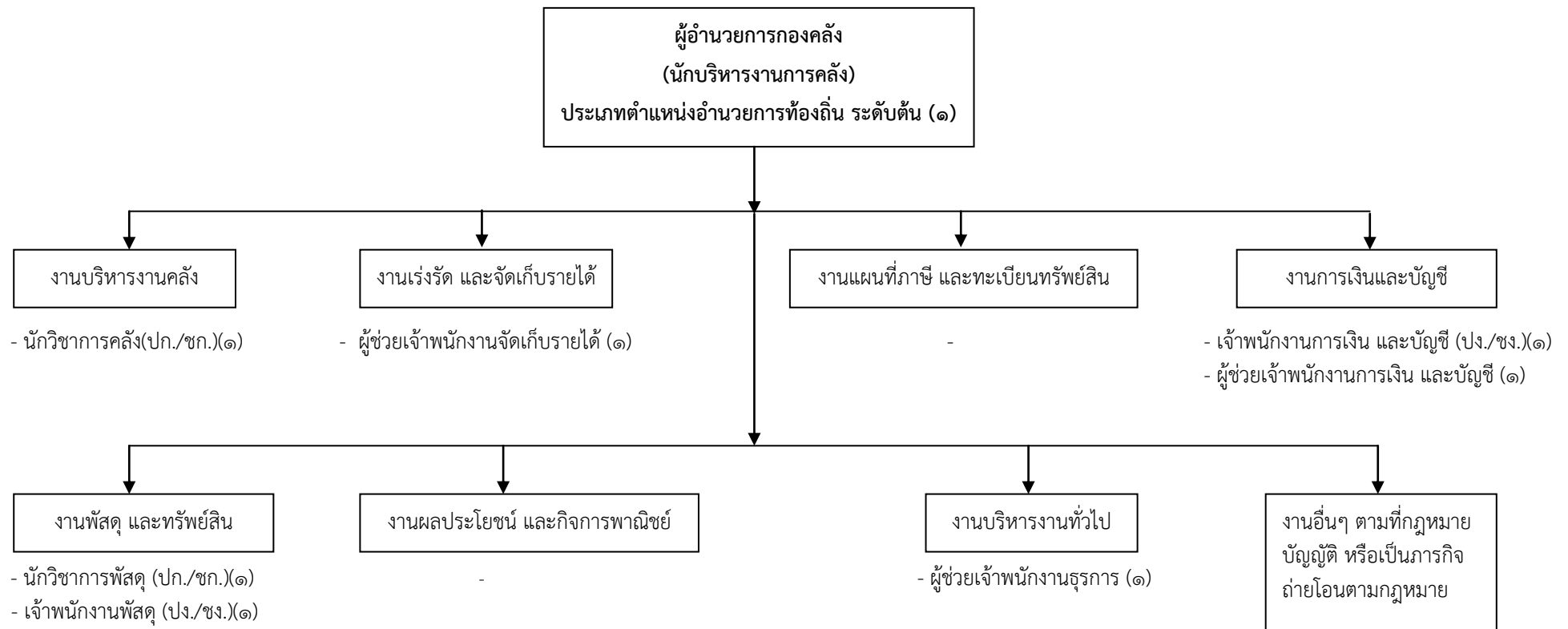
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	ว่าง ๑	-	-	-	-

๑๐.๒ โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



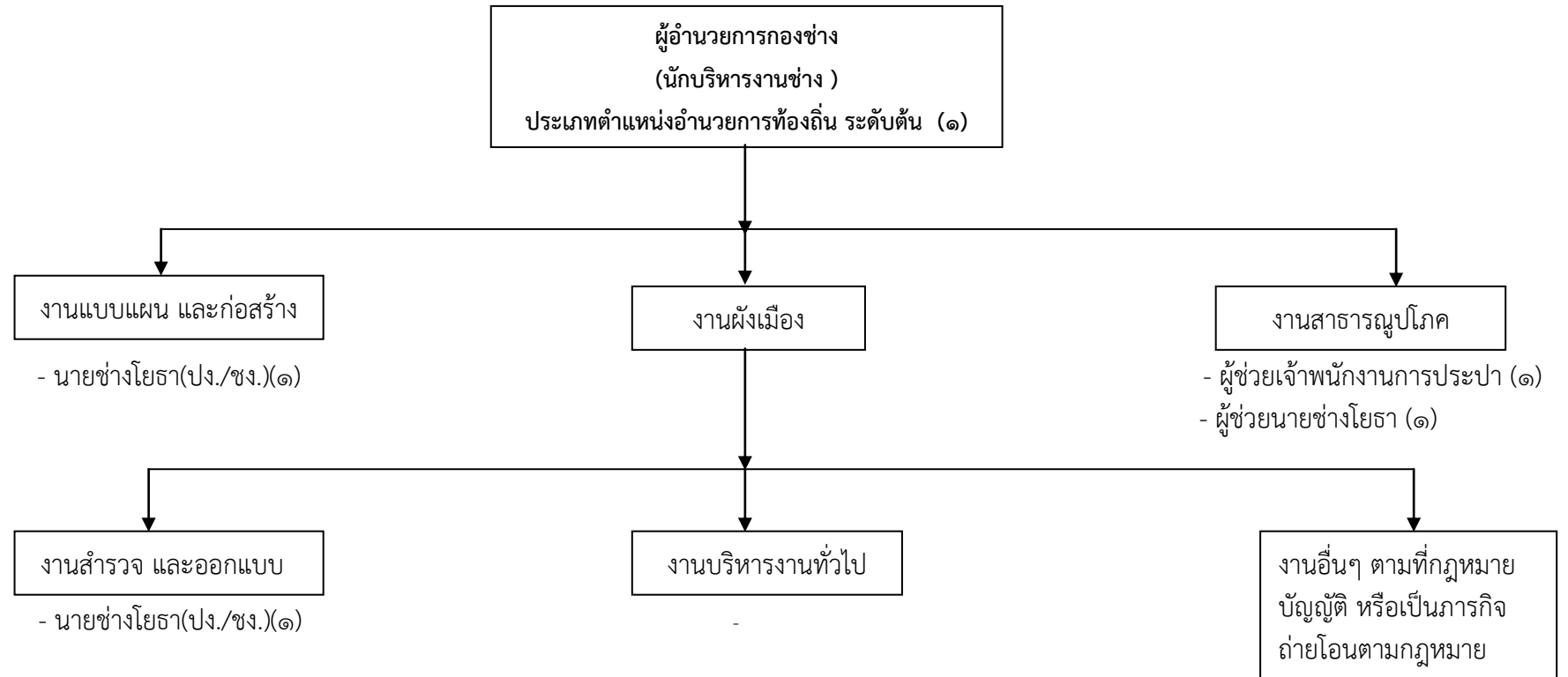
ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	ว่าง ๑	๑	-	ครอง ๑ ว่าง ๒	-

๑๐.๓ โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



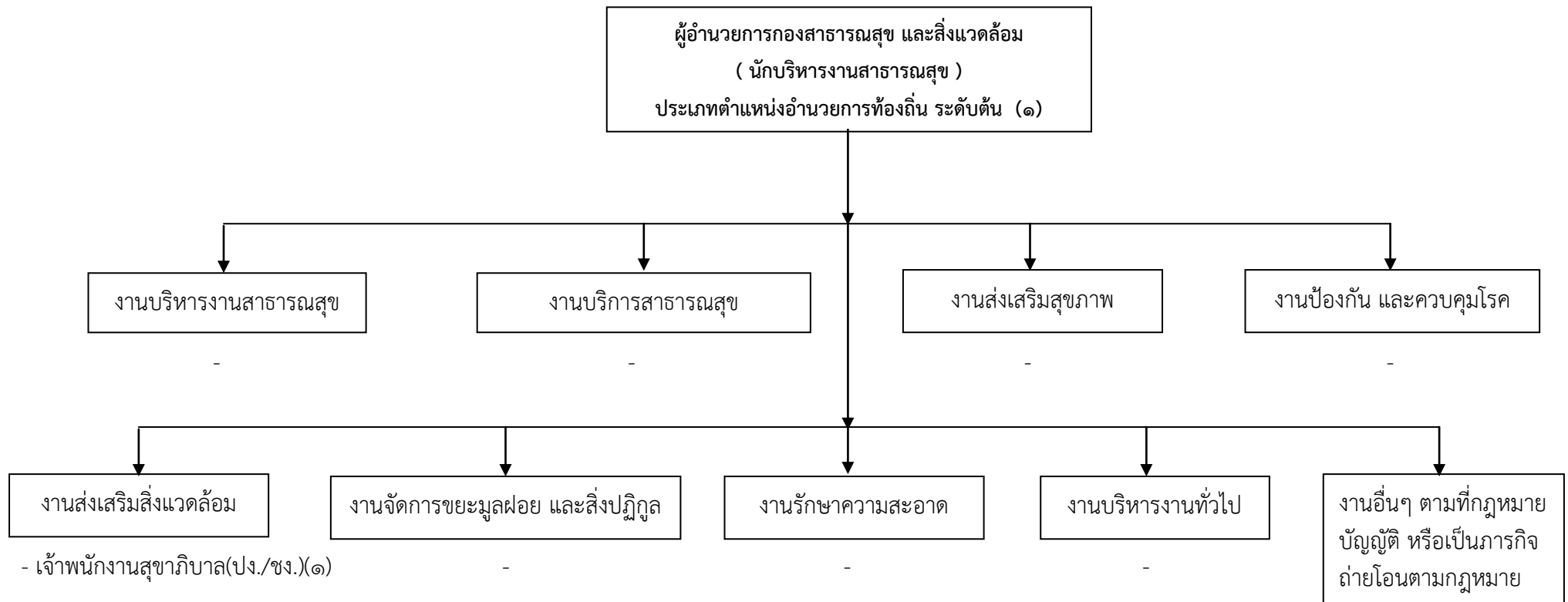
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	๓	-

๑๐.๔ โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



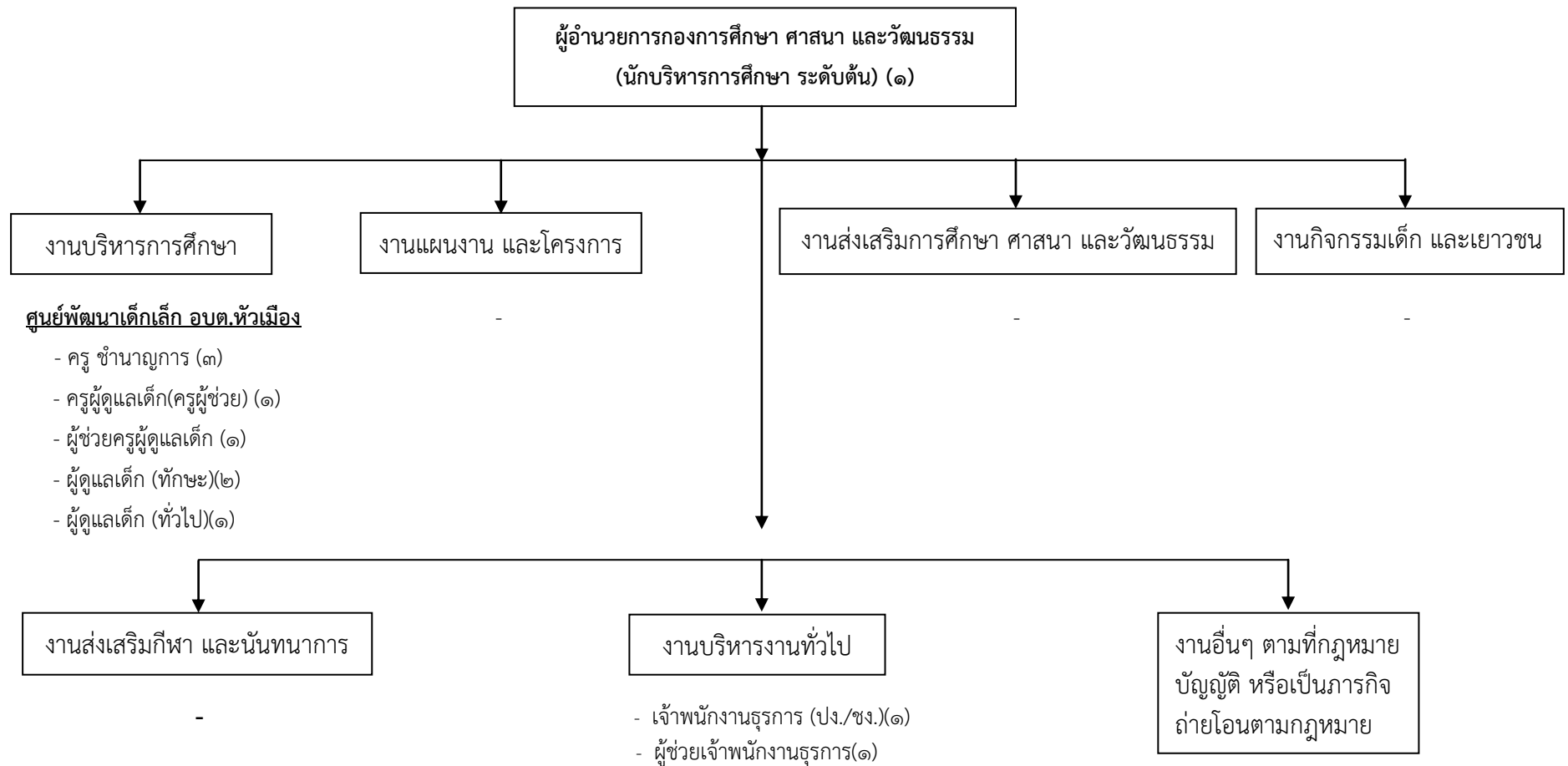
ประเภท/ ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-

๑๐.๕ โครงสร้างกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๐.๖ โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครูส่วนตำบล		พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ชำนาญการ	ครู		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๑	๔	ว่าง ๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ , ๒๗๐ และข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา บประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตาม และประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง โดยจัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ประกาศ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)