



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย
อำเภอ น้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างถูกต้อง

ดังนั้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถคาดคะเนได้ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงาน พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจและ ปริมาณงาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

บัดนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.อบต.จ.อุดรดิตถ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายต้องดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างของ อบต.บ้านฝาย	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นตำบล พนักงานจ้าง ของ อบต.บ้านฝาย	๕๘

ภาคผนวก

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผาย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการ (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านฝาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านฝายมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งใน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งในประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งและพื้นที่

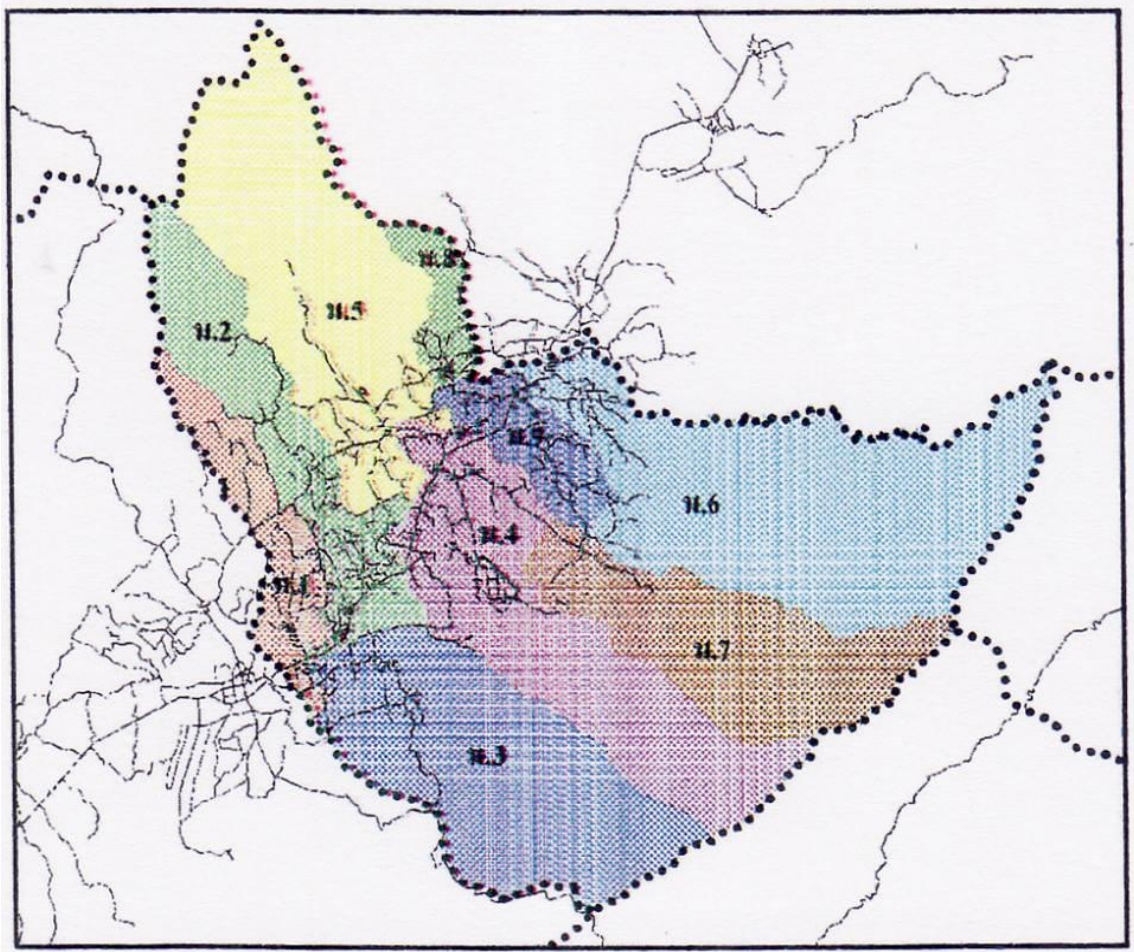
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งใน ๖ อบต. ของอำเภอน้ำป่าด จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๓๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็ก เป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านม่วง ตำบลบ้านฝาย อำเภอน้ำป่าด จังหวัดอุตรดิตถ์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอน้ำป่าด มีระยะทางห่างจากอำเภอน้ำป่าด ประมาณ ๘ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๑๗๑.๐๕๘ ตารางกิโลเมตร ประมาณ ๑๐๖,๙๑๑.๒๒ ไร่

ทิศเหนือ ติดต่อ	ตำบลเด่นเหล็ก	อำเภอน้ำป่าด	จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศใต้ ติดต่อ	ตำบลน้ำไผ่	อำเภอน้ำป่าด	จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศตะวันออก ติดต่อ	ตำบลห้วยมุ่น	อำเภอน้ำป่าด	จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศตะวันตก ติดต่อ	ตำบลแสนตอ	อำเภอน้ำป่าด	จังหวัดอุตรดิตถ์



ภาพถ่ายที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

แผนที่ตำบลบ้านฝาย



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบล บ้านฝาย มีภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบและพื้นที่ราบลุ่มริมน้ำป่าด อยู่ทางทิศเหนือของตำบล ซึ่งส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยและบางส่วนเป็นพื้นที่ทางการเกษตร พื้นที่ภูเขาส่วนมากเป็นเขตป่าสงวนอยู่ทางทิศตะวันออกและทิศใต้ของตำบล ลำน้ำที่สำคัญ คือ ลำน้ำป่าด



ภาพถ่ายลำน้ำป่าด

๑.๓ การปกครองและประชากร

การปกครองแบ่งเป็น ๙ หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น ๖,๙๑๗ คน แยกเป็นชาย ๓,๔๕๗ คน หญิง ๓,๔๖๐ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๓๕๑ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๐)

จำนวนประชากรแยกตามหมู่บ้าน

ตำบล/หมู่บ้าน	จำนวนหลังคาเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านฝาย	๓๔๐	๔๙๐	๔๘๔	๙๗๔
หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่	๔๘๓	๕๗๒	๕๖๓	๑,๑๓๕
หมู่ที่ ๓ บ้านนาขวาง	๒๕๗	๓๙๓	๓๖๖	๗๕๙
หมู่ที่ ๔ บ้านม่วง	๔๓๔	๕๔๕	๕๙๗	๑,๑๔๒
หมู่ที่ ๕ บ้านทรายขาว	๑๖๓	๒๘๓	๒๘๙	๕๗๒
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองแห้ว	๓๑๕	๔๖๔	๔๔๑	๙๐๕
หมู่ที่ ๗ บ้านขำบูน	๑๐๖	๑๙๐	๑๙๒	๓๘๒
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกทรายขาว	๑๕๓	๒๘๐	๒๕๘	๕๓๘
หมู่ที่ ๙ บ้านโพนทอง	๑๕๕	๒๔๐	๒๗๐	๕๑๐
รวม	๒,๓๕๑	๓,๔๕๗	๓,๔๖๐	๖,๙๑๗

ที่มาของข้อมูล : สำนักทะเบียนอำเภอป่าด (เดือน มิถุนายน ๒๕๖๐)

๑.๔ การศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง (รัฐบาล)

- โรงเรียนบ้านใหม่
- โรงเรียนบ้านม่วง
- โรงเรียนบ้านหนองแห้ว
- โรงเรียนบ้านทรายขาว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง ตั้งอยู่ในโรงเรียนบ้านม่วง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ว ตั้งอยู่ในโรงเรียนบ้านหนองแห้ว
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายขาว ตั้งอยู่ใกล้กับโรงเรียนบ้านทรายขาว

๑.๕ การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง

ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านฝาย อำเภอคำชะอี จังหวัดอุดรธานี มีบุคลากรทางการแพทย์ คือนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒ คน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน ๑ คน พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๑ คน ผู้ช่วยพยาบาล ๑ คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑ คน คณงาน ๑ คน และอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน (อสม.) จำนวน ๑๗๗ คน

๑.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อม สายตรวจประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง

๑.๗ ทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

- ป่า สงวนแห่งชาติน้ำป่าด
- เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าบ้านม่วง
- หน่วยจัดการต้นน้ำห้วยทรายขาว

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งบางเส้นทางไม่สะดวกเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง
- ๑.๔ การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อใช้ในครัวเรือน
- ๑.๕ การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ การขาดตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ การขาดด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๔ การขาดแคลนเงินในการลงทุนทำการเกษตร
- ๒.๕ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพอย่างยั่งยืน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๓.๔ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกที่อาจจะเกิดขึ้น

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๓ ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าและบุกรุกพื้นที่ป่า ซึ่งเป็นแหล่งน้ำต้นน้ำลำธาร
- ๕.๒ ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูล เศษขยะ ลงสู่แม่น้ำ
- ๕.๓ ปัญหาลำน้ำตื้นเขิน – ปัญหาการลुक้าลำน้ำสาธารณะ
- ๕.๔ มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกน้ำในช่วงฤดูฝน
- ๕.๕ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๕ ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ๖.๖ ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาชนขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อส่งลูกศึกษาต่อ
- ๗.๒ เด็ก เยาวชน ประชาชน ไม่ค่อยสนใจ ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
- ๗.๓ ขาดอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ของโรงเรียน

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๘.๑ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือในการบรรเทาสาธารณภัย
- ๘.๒ ปัญหาขาดแคลนบุคลากรเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลาย
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๓.๖ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๗ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประธานกองทุนต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำและศึกษาดูงาน
- ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการเลือกตั้งในทุกระดับให้มีความโปร่งใสยุติธรรม
- ๔.๕ ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทันสมัย รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรและชุมชนต่อไป

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ชุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ รณรงค์ปลูกป่าชุมชนเพิ่มเติมในหมู่บ้าน
- ๕.๕ ฝึกอบรมโครงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและมลภาวะเป็นพิษ
- ๕.๖ รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนเลิกใช้สารเคมี หันมาใช้สารชีวภาพ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ 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))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๑๖ (๑๑) (๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต.ฯ เป็นสำคัญ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้ดำเนินการก่อสร้าง และปรับปรุง ซ่อมแซม สิ่งสาธารณูปโภค แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน อำนวยความสะดวกและมีความปลอดภัย เช่น ก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน คสล. ก่อสร้างรางระบายน้ำ ก่อสร้างท่อเหลี่ยม ก่อสร้างฝายน้ำล้น ก่อสร้าง ดาดลำเหมือง คสล. เป็นต้น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้จัดทำโครงการ พัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรีตำบลบ้านฝาย เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มสตรีในตำบล และยังได้ส่งเสริมเงินกู้ยืมเศรษฐกิจชุมชนให้กับกลุ่ม อาชีพภายในตำบลเพื่อให้มีแหล่งเงินทุนในการทำอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ต่อไป

๓. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

-**การศึกษา** ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับเด็กและเยาวชนในตำบลส่งเสริมพัฒนา ความรู้ให้กับพนักงานครู อบรม. อดหนุนงบประมาณอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ให้กับสถานศึกษา ในพื้นที่ตำบลบ้านฝาย และจัดหาหนังสือพิมพ์ประจำที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนทั่วไป ได้ทราบข้อมูลข่าวสาร

-**การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬาและนันทนาการ** ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬาโดยการจัดการ แข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์กีฬาเพื่อการฝึกซ้อมและออกกำลังกายให้กับทุกหมู่บ้าน และส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ของอำเภอ น้ำปาด

-**การป้องกันและระงับโรคติดต่อ** รมรงค์ให้ประชาชนป้องกันโรคไข้เลือดออก และสนับสนุน ทรายอะเบท น้ำยาพ่น และเครื่องพ่น กำจัดลูกน้ำยุงลายในกับประชาชน และหน่วยงานบริการสาธารณสุข ในตำบล

-**การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง งานบุญข้าวจี งานบุญข้างหลาม งานบุญข้าวต้มมัด ส่งเสริมภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในตำบล และร่วมงานประเพณีในระดับอำเภอ เช่น งานพญาปาดและเทศกาลหอม กระเทียม

-**สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์** ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

-**การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน** จัดทำโครงการรณรงค์ป้องกัน และลดอุบัติเหตุบนถนนช่วงเทศกาล ของทุกปี เพื่อประชาสัมพันธ์ รณรงค์ให้ประชาชนขับซึ่พาหนะ ด้วยความปลอดภัย

-**การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้จัดตั้งศูนย์อำนวยการ เฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งเพื่อช่วยเหลือประชาชนโดยการนำน้ำสะอาดใส่ถังกลางให้กับทุกหมู่บ้าน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในประชาชน พร้อมทั้งจัดหาถังน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นภาชนะรองรับน้ำให้ประชาชน

-**การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้จัดตั้งศูนย์ป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด อบรม.บ้านฝาย เพื่อกำเนินกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล ซึ่งได้ ดำเนินการสนับสนุนชุดตรวจหาสารเสพติดให้กับอำเภอ น้ำปาด จัดกิจกรรมรณรงค์วันต่อต้านยาเสพติดติดโลก (วันที่ ๒๖ มิถุนายน) ร่วมกับอำเภอ น้ำปาด

-**การส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ** ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมอาชีพผู้สูงอายุตำบลบ้านฝาย และส่งเสริมให้ความรู้เพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ดูแล

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้จัดทำโครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอย หมู่ที่ ๓ บ้านนาควางฯ และให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในครัวเรือน

๕. ด้านการเมืองและการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ส่งเสริมมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้บริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตำบลในวิถีการประชาคมท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้มีเจ้าหน้าที่ อปพร. ดูแลรักษาความปลอดภัยใน ๙ หมู่บ้าน และชุดปฏิบัติการ Otos ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติต่างๆ

๗. ด้านพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร พัฒนาสมรรถนะบุคลากรใน อบต.บ้านฝาย ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ให้เพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้บริหาร สภา อบต. พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง การเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต.บ้านฝาย

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W๑	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชน มีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการได้ทั้งหมด
S๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น	W๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
S๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น	W๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้
S๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เอง ภายใต้กรอบของกฎหมาย	W๔	การถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
S๕	มีข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W๕	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W๖	ไม่มีแหล่งเก็บน้ำ จึงทำให้ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
S๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W๗	ประชาชนยังมีระบบความคิด ในการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
S๘	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	W๘	ปัญหาเสพติดในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงที่จะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการระบาดของยาเสพติด
S๙	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W๙	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานด้านต่างๆ น้อย และไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
S๑๐	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	W๑๐	การจัดทำแผนพัฒนา ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่
S๑๑	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม		
S๑๒	ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ใกล้อำเภอ และมีส่วนราชการอื่นๆ ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลบ้านฝาย จึงทำให้ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการมีความสะดวก		
	โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)
O๑	รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพะ	T๑	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุนคุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำเนื่องจากเกษตรกรทำการเกษตรเชิงเดี่ยว และพึ่งพาสารเคมีในการทำการเกษตร
O๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๒	ปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน ค่าครองชีพปรับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
O๓	กฎหมายกระจายอำนาจ ให้อำนาจการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	T๓	ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และน้ำใช้เพื่อการเกษตร
O๔	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T๔	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ มีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O๕	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย	T๕	สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และการจัดสรรงบประมาณให้ อบต.
O๖	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T๖	ประชาชนไม่สนใจ ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
O๗	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ ระดับปฐมวัย ถึง ระดับประถมศึกษา และมีศูนย์การเรียนรู้ระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	T๗	การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
O๘	มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง ให้บริการครอบคลุมทั้งพื้นที่ตำบลบ้านฝาย	T๘	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
O๙	มีภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าขึ้นตีนจกผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ที่ทำจากกะลามะพร้าว ที่สร้างรายได้เสริมให้กับประชาชนในตำบล	T๙	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
O๑๐	มีกระเทียม ซึ่งเป็นผลิตผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ คุณลักษณะคือเปลือกจะสีออกม่วง กลิ่นหอมฉุน สามารถเก็บไว้ได้นาน	T๑๐	สภาพของดินที่ใช้ในการเกษตรกำลังถูกทำลายเนื่องจากการใช้ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมีในการ ปลูกพืช
		T๑๑	การลู่กล้าที่ดินสาธารณะประโยชน์

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“อาชีwmั่นคง อารงค์วัฒนธรรม ก้าวนำสู่อาเซียน ”

๒. วิสัยทัศน์จังหวัดอุดรดิตรดิตร

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย
สืบสานวัฒนธรรมไทย ก้าวไกลสัมพันธ์เพื่อนบ้านยั่งยืน ”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ อยู่ดีมีสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมพัฒนา รักษาฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่
๔. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ นำความรู้วิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์
๕. ส่งเสริมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชน นำสังคมไทยสู่อาเซียน
๖. พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองอย่างยั่งยืน

พันธกิจของจังหวัดอุดรธานี (Mission)

๑. พัฒนาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
๒. นำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนาาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๔. ให้คำแนะนำปรึกษา (Consult) ประสานและสนับสนุน (Facilitate) การบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพการลงทุนและการกระจายรายได้
- แนวทางที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา และจัดทำแผนแม่บทชุมชน
- แนวทางที่ ๓ การอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน
- แนวทางที่ ๕ การเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- แนวทางที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมสวัสดิการในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- แนวทางที่ ๒ การก่อสร้างและบูรณะสาธารณูปการ
- แนวทางที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบหมู่บ้านและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- แนวทางที่ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- แนวทางที่ ๒ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

- แนวทางที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- แนวทางที่ ๑ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรดิตถ์**ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. เสริมสร้างบ้านเมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม มีความมั่นคงทางอาหาร มีรายได้และอาชีพที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ (Strategy) :

- ๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายคมนาคม ผังเมืองทุกระดับ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สามารถรองรับความเจริญเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจ
- ๑.๒ เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้วยความรู้คู่คุณธรรม พร้อมกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้สะอาดโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับการบริหารให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
- ๑.๓ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานความเสมอภาคโดยการสร้างโอกาสยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกสถาบันการศึกษา ตลอดจนเปิดโอกาสในการเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศไทยอย่างกว้างขวาง ถูกต้องเป็นธรรม และรวดเร็ว
- ๑.๔ พัฒนาความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งวัยเด็ก เยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานให้มีความก้าวหน้า มีหลักประกันที่มั่นคงในชีวิต ความมั่นคงคุ้มครองแรงงาน เด็กและสตรี ส่งเสริมบริการสาธารณสุข สุขอนามัย สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม สร้างความปรองดองด้วยกีฬา การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

- ๑.๕ ส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ่มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชน เพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน นำไปสู่การพึ่งพาตนเอง และลดปัญหาความยากจน
- ๑.๖ ช่วยเหลือและสนับสนุนการมีงานทำและรายได้ของประชาชน เพื่อลดผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย และสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวม
- ๑.๗ เสริมสร้างสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความมั่นคงเข้มแข็ง ปลอดภัย เสพติด มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๘ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในการร่วมกันพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และความมั่นคงภายใน และชายแดน การบริหารวิกฤติการณ์ด้านสาธารณสุข การดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่ม ประชาชนในลักษณะเครือข่าย ให้สามารถแสดงความคิดเห็น และเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม

๒. พัฒนาด้านภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การแปรรูป และผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพและปลอดภัย และมีความมั่นคงทางอาหาร

กลยุทธ์ (Strategy) :

- ๒.๑ ส่งเสริม พัฒนาระบบการผลิต ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การแปรรูปสินค้า เพื่อเพิ่มมูลค่า โดยมุ่งพัฒนาผลผลิตที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้บริโภค
- ๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาการปลูกพืชการปศุสัตว์ และประมงที่สอดคล้องกับการตลาด โดยส่งเสริมการตลาดต้นทุนการผลิต เพิ่มรายได้ในภาคการเกษตร
- ๒.๓ เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการให้กับภาคเกษตร สถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการ ตลอดจนการส่งเสริมกลุ่ม OTOP กลุ่มธุรกิจ ผู้ประกอบการ SMEs ให้มีความเข้มแข็ง
- ๒.๔ ส่งเสริมการศึกษาวิจัย การสร้างนวัตกรรม และการบริหารจัดการตลาด สินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และการแปรรูป และผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพและปลอดภัย

๓. พัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ (Strategy) :

- ๓.๑ ทำนุบำรุง รักษา และสืบทอดประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น โดยการเชื่อมโยงกับการพัฒนาทางสังคม การท่องเที่ยว และเศรษฐกิจ
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ การประกอบอาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๓ ส่งเสริมเชื่อมโยงเส้นทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ กับเพื่อนบ้านทั้งภายในและต่างประเทศ
- ๓.๔ มีการพัฒนาการท่องเที่ยวทุกด้าน โดยเน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีอัตลักษณ์ และศักยภาพสูง

๔. ดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ พัฒนาแหล่งน้ำ การจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานที่ดี

กลยุทธ์ (Strategy) :

- ๔.๑ สนับสนุนให้มีการสร้างสมดุลการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ การฟื้นฟูทรัพยากรดิน การพัฒนาแหล่งน้ำ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า เพื่อรักษา ดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และสนับสนุนขยายผลโครงการตามแนวพระราชดำริ
- ๔.๒ กระจายการถือครองที่ดินอย่างเป็นธรรมและดำเนินการจัดการกรรมสิทธิ์ในที่ดินของประชาชนให้เพียงพอแก่การอยู่อาศัยและการเกษตรกรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งผืนดิน ผืนน้ำ วิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วม
- ๔.๓ ส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเมืองและท้องถิ่น ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ๔.๔ ส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อม การผลิตและการใช้พลังงานทดแทนอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนควบคุมและการกำจัดภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยประชาชน ชุมชนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน
- ๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์พลังงานและบริหารจัดการด้านพลังงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในภาครัฐและเอกชนอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน

๕. เพิ่มศักยภาพ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

กลยุทธ์ (Strategy) :

- ๕.๑ เสริมสร้างความร่วมมือและความรู้เกี่ยวกับการค้า การลงทุน และการบริการ ให้กับผู้ประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ
- ๕.๒ พัฒนาสัมพันธ์ไมตรีและความร่วมมือกับจังหวัดภายในภูมิภาคและอื่นๆ รวมทั้งต่างประเทศ โดยยึดหลักการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สนับสนุนการเพิ่มและขยายช่องทางการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีอย่างยั่งยืน
- ๕.๓ พัฒนาศักยภาพแข่งขันของผู้ประกอบการ พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจชายแดน และระบบ Logistics ให้เอื้อประโยชน์ต่อการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับการค้าตลาดเดิมและแสวงหาตลาดใหม่
- ๕.๔ ส่งเสริมให้มีการประกอบกิจกรรม มีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค
- ๕.๕ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงและแก้ไขกระบวนการผ่านแดนเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- ๕.๖ พัฒนาสินค้าและบริการ เสริมสร้างความปลอดภัยและสุขอนามัย ให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค คู่ค้า และนักท่องเที่ยว

๕.๗ สนับสนุนให้มีการปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และเกษตรอุตสาหกรรม เพื่อการบริโภคและการส่งออก
๒. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าท้องถิ่น
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบูรณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยประโยชน์อย่างยั่งยืน
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และแก้ปัญหาความยากจน
๕. เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผาย

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม และถนนลูกรังเข้าสู่ที่ทำกินบดอัดแน่นให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งน้ำอุปโภค และแหล่งน้ำทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ๑.๓ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่างทั้งในครัวเรือนและสาธารณะให้ครอบคลุมทั้งหมด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยสร้างรายได้ ลดรายจ่าย และขยายโอกาสเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.๒ สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒.๓ ส่งเสริมเกษตรกรรม ใช้หลักวิชาความรู้ ควบคุมปัญหาท้องถิ่นตามแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิต
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพด้านการผลิต เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ให้ได้รับผลคุ้มค่ากับการลงทุนของเกษตรกรและหัตถาครองรับสินค้าทางการเกษตร ประสานงานหน่วยงานที่รับผิดชอบ บูรณาการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม
- ๒.๖ ส่งเสริมการลงทุนภายในท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้ประชาชนมีความพร้อมในการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน
- ๓.๒ การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและอรรถคดี
- ๓.๓ สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีหลักประกันด้านรายได้ อาชีพ และการเข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๓.๔ สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
- ๓.๖ ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
- ๓.๗ การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- ๓.๘ สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ๓.๙ รักรู้ชู้พู้ภัยให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย สนับสนุนวิทยุสื่อสารในการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๑๐ สนับสนุนกิจกรรม อสม. , อปพร. , กลุ่มสตรี ให้ได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

- ๔.๑ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ
- ๔.๓ สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
- ๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เริ่มตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนและระดับอนุบาล ประถมศึกษา โดยสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษาและทุนการศึกษาสำหรับเด็ก
- ๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนให้สนใจในการศึกษา การเล่นกีฬา และการดนตรี เพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการเล่นหรือการแข่งขันกีฬาเยาวชน ประชาชนประเภทต่างๆ และส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- ๔.๗ จัดหาวัสดุ - อุปกรณ์กีฬา
- ๔.๘ สนับสนุนบทบาทสถาบัน “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) ให้มีความเข้มแข็งเพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๙ สนับสนุนการฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นโดยทุกภาคส่วนในชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ จัดตั้งโครงการธนาคารขยะให้มีระบบการจัดเก็บมูลฝอยในชุมชน
- ๕.๓ สนับสนุนการดำเนินโครงการลดภาวะโลกร้อนและการรณรงค์แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมต่างๆ
- ๕.๔ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ให้มีการปลูกต้นไม้

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ส่งเสริมให้การดูแลสุขภาพพอนามัยเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่ม
- ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนงานของ อสม. ให้มีคุณภาพ ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อทุกประเภท
- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการป้องกันโรค โรคติดต่อ และไม่ติดต่อ ให้เพียงพอ
- ๖.๕ สนับสนุนและปรับปรุงสถานพยาบาลชุมชน พร้อมอุปกรณ์พยาบาลเบื้องต้นให้มีอย่างเพียงพอ และได้มาตรฐาน
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชน
- ๖.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแพทย์แผนไทย
- ๖.๘ ปรับปรุงซ่อมแซมลานกีฬาและสวนสุขภาพประจำตำบล

๗. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๗.๑ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการในด้านการเมือง การบริหารราชการ การกระจายอำนาจ และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ๗.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ
 - หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและกติกาดังกล่าวให้ทันสมัย และเป็นธรรม
 - หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม
 - หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลข้อมูลข่าวสาร อย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้อง
 - หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ
 - หลักความคุ้มค่า ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการ จำเป็นต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น
- ๗.๔ พัฒนาองค์กร บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗.๖ โครงการ อบรม สัมมนา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง
๘. การ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของประชาชน เป็นสำคัญ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอหน้าป่าด จังหวัดอุดรดิตถ์ ปัจจุบันเป็น อบต. ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อบต. ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง (ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ) ดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๑๙	อัตรากำลัง (มีนครอง ๑๕ อัตรากำลัง/ว่าง ๔ อัตรากำลัง)
พนักงานครู อบต.	จำนวน	๖	อัตรากำลัง (มีนครอง ๒ อัตรากำลัง/ว่าง ๔ อัตรากำลัง รอจัดสรรจากกรมฯ)
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรากำลัง
พนักงาน	ตามภารกิจ	จำนวน	๕ อัตรากำลัง (มีนครอง ๕ อัตรากำลัง/ว่าง - อัตรากำลัง)
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐	อัตรากำลัง (มีนครอง ๖ อัตรากำลัง/ว่าง ๔ อัตรากำลัง)

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของ อบต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝายดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงกำหนดให้ภารกิจต่างๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานบริหารบุคคล -งานธุรการ -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานกิจการสภา <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี <p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานธุรการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานกิจการสภา <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี 	
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบัญชี -งานธุรการ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานบัญชี -งานธุรการ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานผังเมือง -งานประสานสาธารณูปโภค -งานสำรวจ <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานออกแบบและควบคุมอาคาร 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานผังเมือง -งานประสานสาธารณูปโภค -งานสำรวจ <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานออกแบบและควบคุมอาคาร 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานควบคุมโรค 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานควบคุมโรค 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา -งานธุรการ <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม <p>๕.๓ สถานศึกษาในสังกัด</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายขาว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการเรียนการสอน -งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์ -งานส่งเสริมการเกษตร	๖.กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์ -งานส่งเสริมการเกษตร	

- ๑) **สำนักงานปลัด อบต.** ให้มีภารกิจ ดังนี้
- ๑.๑) **ด้านโครงสร้างเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑.๒) **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๑.๓) **ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (๔) การท่องเที่ยว
 - (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
 - (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- ๑.๔) **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๑.๕) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ มีภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒) กองคลัง ให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ มีภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) กองช่าง ให้มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๓.๒) ด้านโครงสร้างเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(

๓.๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การผังเมือง
- (๒) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๓) การควบคุมอาคาร

๓.๔) **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ** มีภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ให้มีภารกิจ ดังนี้

๔.๑) **ด้านโครงสร้างเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๔.๒) **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔.๓) **ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีตลาด

๔.๔) **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ให้มีภารกิจ ดังนี้

๕.๑) **ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๒) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) กองส่งเสริมการเกษตร ให้มีภารกิจ ดังนี้

๖.๑) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๙. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
๑๐. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
๑๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณสมบัติ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณสมบัติ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๒๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔. พนักงานขับรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง								
๒๗. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- เงินอุดหนุนกรมฯ
๒๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	-	-	-	- รออัตราจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	- รออัตราจัดสรรจากกรมฯ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัว								
๓๐. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๒	๒	๒	-	-	-	- รออัตราจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- เงินอุดหนุนกรมฯ+ เงินสมทบ อบต.

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒. ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	- รออัตราจัดสรรจากกรมฯ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายขาว								
๓๓. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- เงินอุดหนุนกรมฯ
๓๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	-	-	-	- รออัตราจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- เงิน อบต.
๓๖. ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	- รออัตราจัดสรรจากกรมฯ
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๓๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียง ความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนด จำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา อัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธี ธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อบต.บ้านผาย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ๔๑ อัตรာ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๔๙,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	๑	๒๘,๙๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๘,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๙๗๐	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำ)(ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๖๓๐	๑๓๙,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	กองคลัง(๑๔)						
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๓๕,๙๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๐๘๐
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๑๓	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๕๐	๙,๑๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๖	คนงานทั่วไป	๒		๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
	กองช่าง(๑๕)						
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑		๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๑๘	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑		๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๕๐	๙,๑๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)						
๒๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๓	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔	พนักงานขับรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๐๔๐	๑๓๒,๔๘๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘)						
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง						
๒๗	ครู คศ.๑	๑			เงินอุดหนุนกรมฯ		
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑			รออัตราจัดสรรจากกรมฯ		
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒			รออัตราจัดสรรจากกรมฯ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัว						
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒			รออัตราจัดสรรจากกรมฯ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (เงินอุดหนุน+เงินสมทบ)	๑		๘,๒๘๐	๓๔๐	๓๕๐	๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑			รออัตราจัดสรรจากกรมฯ		

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายขาว						
๓๓	ครู คศ.๑	๑			เงินอุดหนุนกรมฯ		
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑			รออัตราจัดสรรจากกรมฯ		
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (งบ อบต.)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑			รออัตราจัดสรรจากกรมฯ		
๓๗	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ต้น	๑		๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐

๒) ปี - มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น/ลดลง - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้
-	-	-	-	-	-

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๐,๔๐๐,๖๔๐	๔๒,๔๒๐,๖๘๐	๔๔,๕๔๑,๓๒๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๕๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๙๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๘	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำ)(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง(๐๔)																	
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
	กองช่าง(๐๕)																	
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๑๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๔	พนักงานขับรถขยะ (ผู้มัทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง																	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัว																	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มัทักษะ)	-	๑	๑	๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔๐	๓๕๐	๓๖๐	๘,๖๒๐	๘,๙๗๐	๙,๓๓๐	เงินอุดหนุน+เงินสมทบ
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายขาว																	
๓๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงิน อบต.
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
๓๗	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๓๗	๒๘	๗,๓๒๘,๔๐๐										๗,๕๖๒,๘๐๐	๗,๗๙๕,๗๑๐	๘,๐๓๒,๘๓๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๒๐														๑,๕๑๒,๕๖๐	๑,๕๕๙,๑๔๒	๑,๖๐๖,๕๖๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๐๗๕,๓๖๐	๙,๓๕๔,๘๕๒	๙,๖๓๙,๓๙๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒.๔๔	๒๒.๐๓	๒๑.๖๒	

ตรวจถูกต้อง

(นายนาฎฤทธิ์ ทองย้อย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

รับจริงปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๓๗,๔๓๓,๘๔๓.๗๕ บาท (ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ	๔๐,๔๐๐,๖๔๐	๔๒,๔๒๐,๖๘๐	๔๔,๕๔๑,๗๒๐	
ค่าใช้จ่าย ๔๐ %	๑๖,๑๖๐,๒๕๖	๑๖,๙๖๘,๒๗๒	๑๗,๘๑๖,๖๘๘	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๗,๕๕๔,๑๘๐	๗,๗๘๖,๗๔๐	๘,๐๒๓,๕๐๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๑๐,๘๓๖	๑,๕๕๗,๓๔๘	๑,๖๐๔,๗๐๐	
รวม	๙,๐๖๕,๐๑๖	๙,๓๔๔,๐๘๘	๙,๖๒๘,๒๐๐	
คิดเป็น (%)	๒๒.๔๔%	๒๒.๐๓%	๒๑.๖๒%	

ตรวจแล้วถูกต้อง

ตรวจแล้วถูกต้อง

ตรวจแล้วถูกต้อง

(นางปราณี สุขพรม)

(นายนาฎฤทธิ์ ทองย้อย)

(นายแบงค์ เนตรชั้นทอง)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย

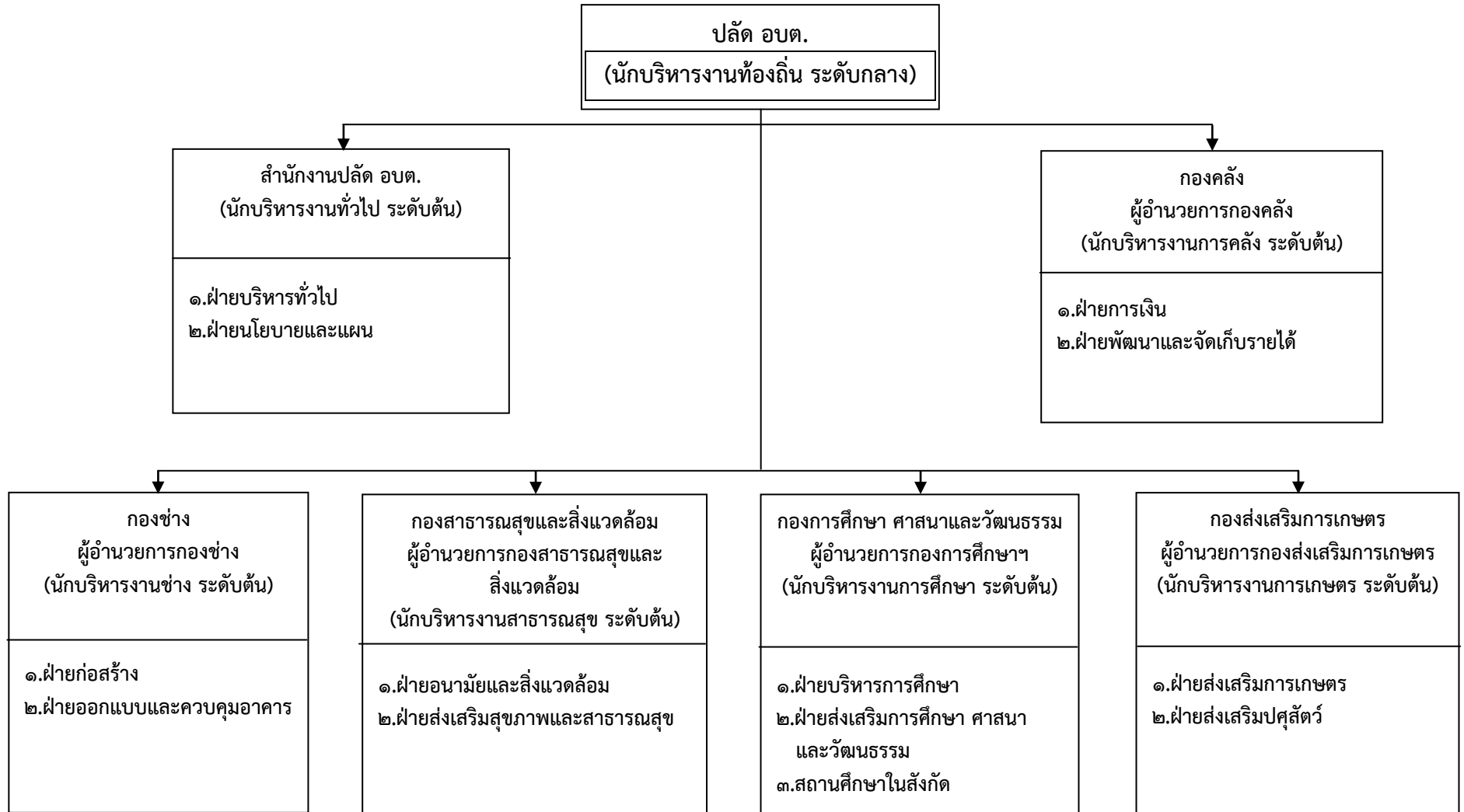
หมายเหตุ

รายรับ ปีงบประมาณ ๒๕ ๖๐ จำนวน ๓๘,๔๗๖,๘๐๐.- บาท แยกเป็น

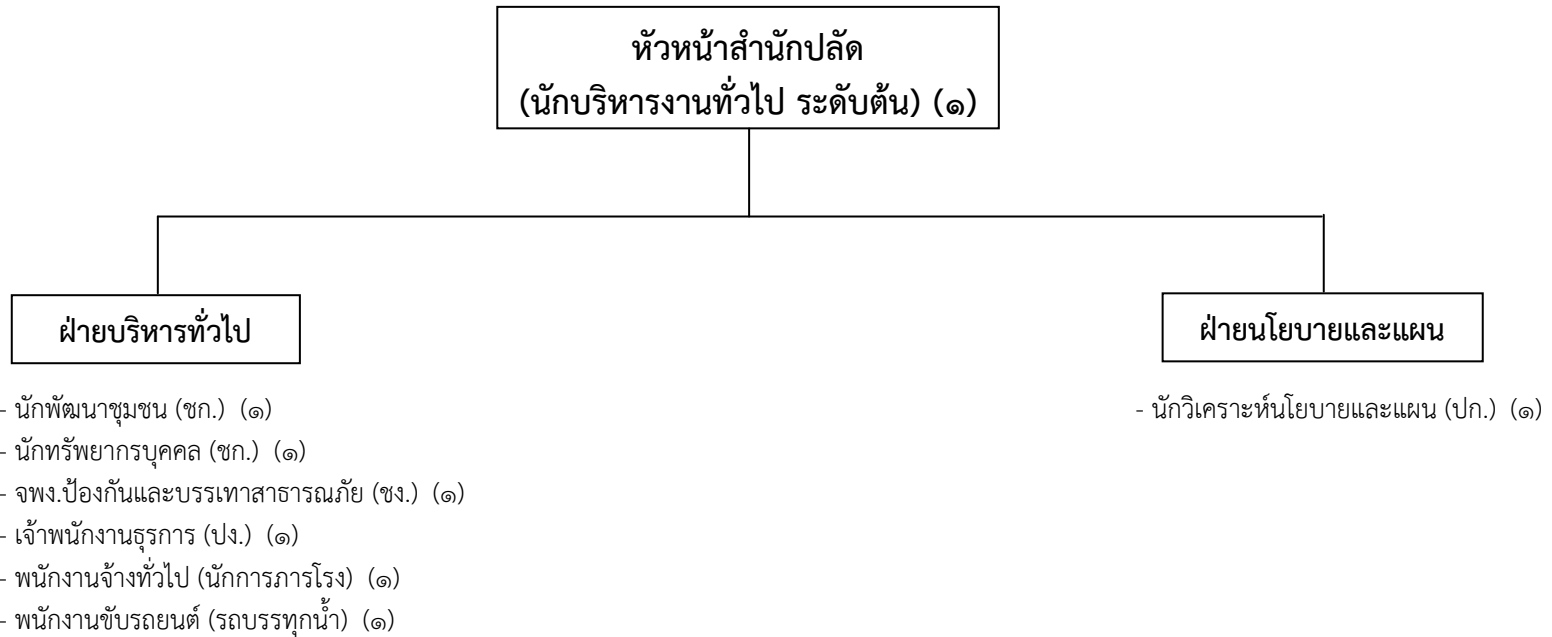
- เงินรายได้ จำนวน ๑๕,๑๗๖,๘๐๐.- บาท
- เงินอุดหนุนทั่วไป จากรัฐบาล จำนวน ๒๓,๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

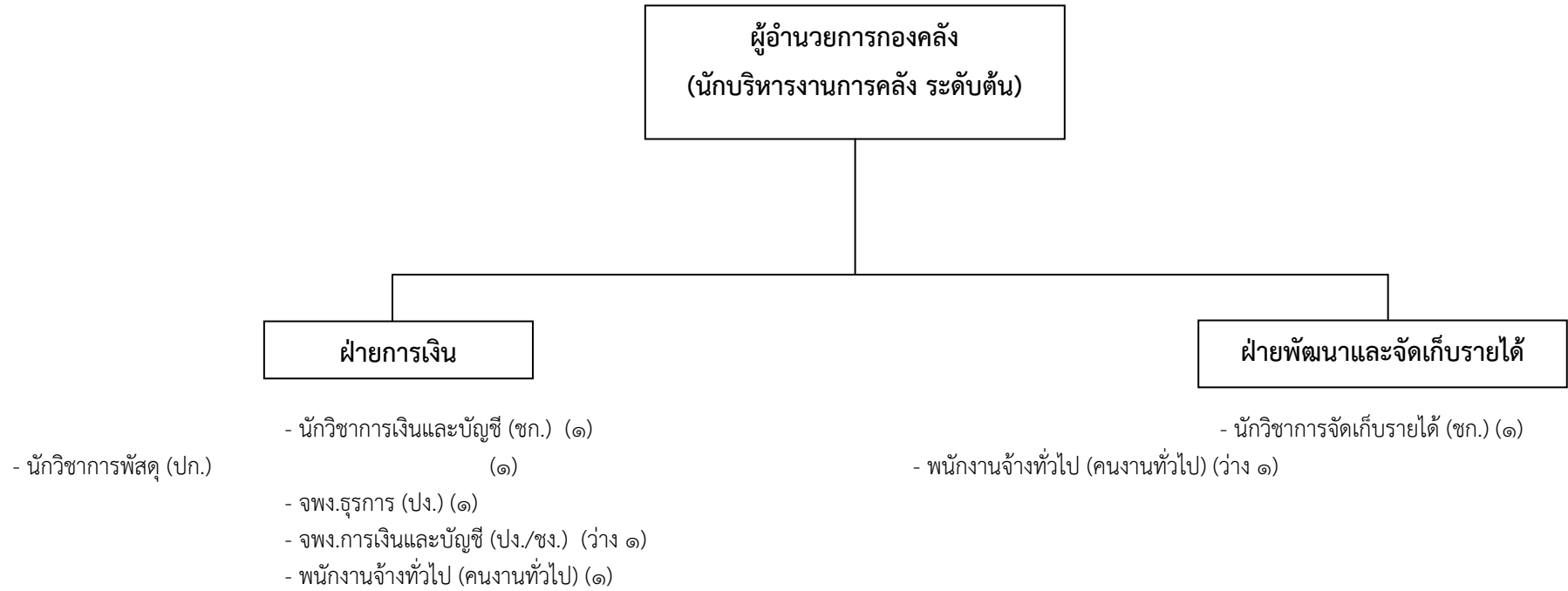


โครงสร้าง สำนักงานปลัด อบต.



ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			อาวุโส
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๒

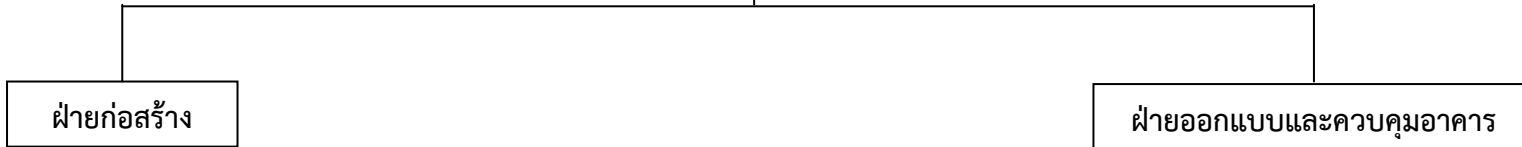
โครงสร้าง กองคลัง



ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			อาวุโส
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๒

โครงสร้าง กองช่าง

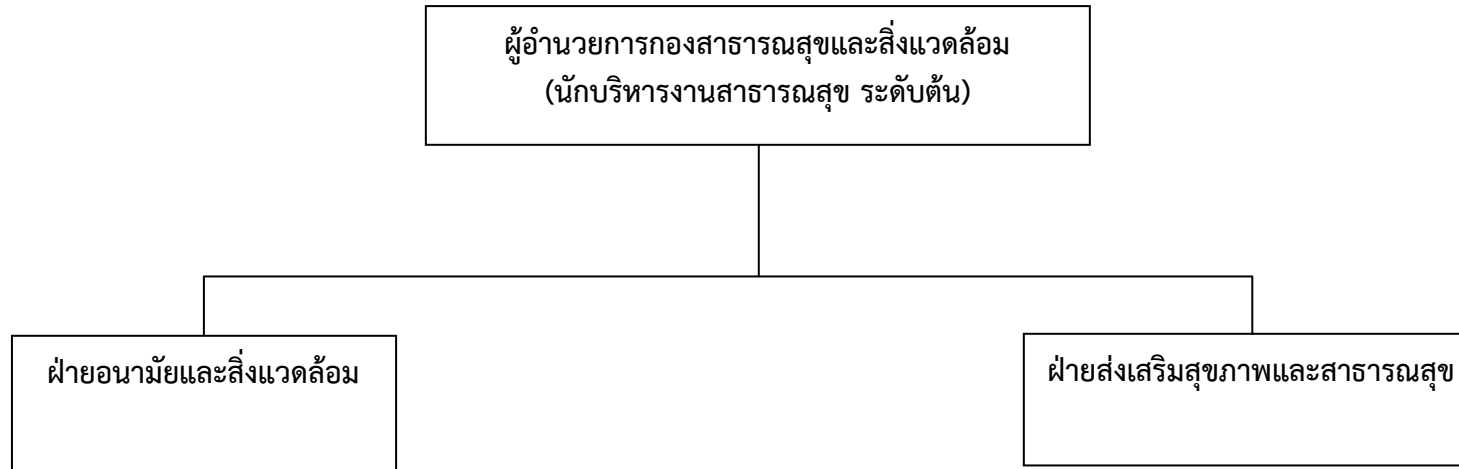
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) (๑)

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) (๑)
- พนักงานขับรถขยะ (มีทักษะ) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ) (๒)

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
ระดับ															
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง

- ครู (คศ.๑) ๑ อัตรา (มีนครอง)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ๑ อัตรา (รออัตราจัดสรรจากกรมฯ)
- พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา (รออัตราจัดสรรจากกรมฯ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัว

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ๒ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา รออัตราจัดสรรจากกรมฯ)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา (มีนครอง)
- พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา (รออัตราจัดสรรจากกรมฯ)

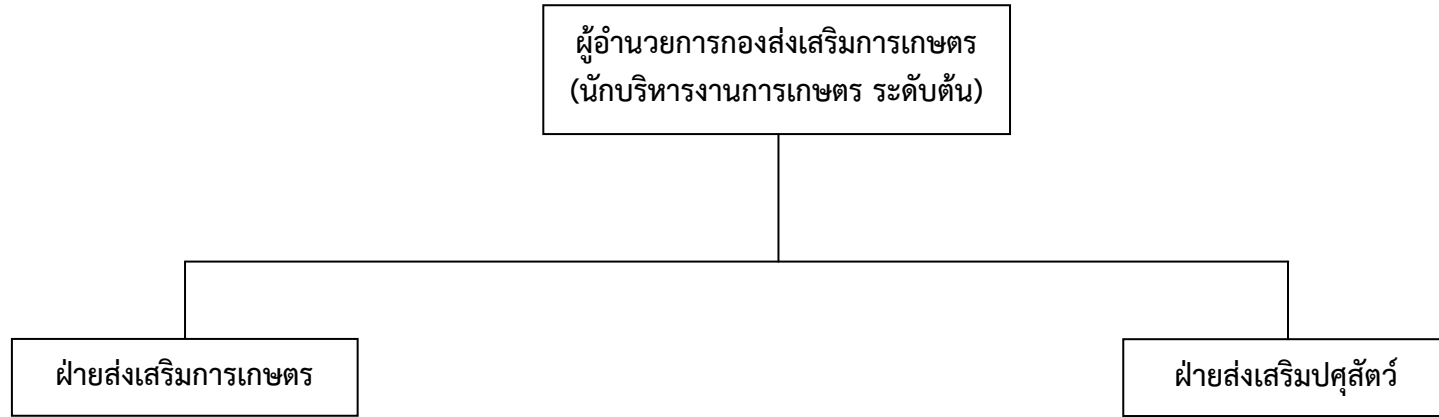
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายขาว

- ครู (คศ.๑) ๑ อัตรา (มีนครอง)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ๑ อัตรา (รออัตราจัดสรรจากกรมฯ)
- พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา (มีนครอง ๑ อัตรา งบ อบต./ว่าง ๑ อัตรา รออัตราจัดสรรจากกรมฯ)

ประเภท	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๒	-	๑	๕

โครงสร้าง กองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
ระดับ														-	-
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	นายนาวฤทธิ ทองย้อย	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
				สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)			สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)					
๒	นางวาริณี เสาวภา	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
๓	นางกัญญกมล กายาน	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๗๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐*๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๔	นางสุจิตรา ระวงษ์	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๕	นางจันทรา เปี้ยจันทร์	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.)	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๖	จ.อ.อนุชา กรงทอง	ปวท.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐*๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๗	นายนันท์วัฒน์ โตเทียน	ปวท.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๘	นายเจษฎา เสาวภา	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๖๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๙	นายโรย ผาแดง	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
				กองคลัง (๑๔)			กองคลัง (๑๔)					
๑๐	นางปราณี สุขพรม	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๑	นางณัฐฉัตร พลเยี่ยม	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๑๒	นางลักษณา ธาระสังข์	ปริญญาโท (บัญชี)	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๑๓	นางลักษมี น้อยคำภา	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๔	นายปิยะโชติ ชัยวิจิต	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๗๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๑๕	----- ว่าง -----	-	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๖	น.ส.ศุขณี ขนสยอง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	----- ว่าง -----	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
				กองช่าง (๑๕)			กองช่าง (๑๕)					
๑๘	นายคงเดช คำสุข	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๑๙	----- ว่าง -----	-	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๐	นายธีรรงค์ เพ็ชรเมือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐*๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๒๑	น.ส.เสาวภาภย์ จันทร์ปุย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐*๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๒	นายประภาส มาชัยสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)					
๒๓	----- ว้าง -----	-	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๔	นายอนุสรณ์ หงษ์ทอง	-	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๗๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๕	นายบุญมา คำทอง	ป.๔	-	พนักงานขับรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐*๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖	นายผะ บุค้ำ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายทวี มะณี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)					
๒๘	นางอรสา ชำคัง	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	(๒๔,๔๙๐*๑๒) =๒๙๓,๘๘๐	(๓,๕๐๐*๑๒) =๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง					
๒๙	นางกิ่งแก้ว อุทุมพร	ปริญญาตรี (ค.บ.) การศึกษา ปริญญา ๕ ปี	๕๓-๒-๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	๕๓-๒-๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	(๒๑,๑๕๐*๑๒) =๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๓๙,๐๔๐ ถ่ายโอน (งบกรมฯ)
๓๐	----- ว้าง -----	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๑	----- ว้าง -----	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม
๓๒	----- ว้าง -----	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รออัตราจัดสรรจากกรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน		
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองหัว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองหัว						
๓๓	----- ว่าง -----	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	-	รออัตราจัดสรร จากกรม
๓๔	----- ว่าง -----	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	-	รออัตราจัดสรร จากกรม
				พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	(๑๑,๖๘๐*๑๒) =๑๔๐,๑๖๐	-	(๑,๖๐๕*๑๒) =๑๙,๒๖๐	๑๕๙,๔๒๐	ถ่ายโอน (งบกรมฯ)
๓๕	น.ส.พิชญากานต์ กิวิธนา	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรร จากกรม
๓๖	----- ว่าง -----	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านทรายขาว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านทรายขาว						
๓๗	นางจุฬารัตน์ สุปินดา	ปริญญาตรี (ค.บ.) การศึกษา ปริญญ์ ๔ ปี	๕๓-๒-๐๑๕๐	ครู	คศ.๑	๕๓-๒-๐๑๕๐	ครู	คศ.๑	(๑๙,๑๐๐*๑๒) =๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐	อปต. (งบกรมฯ)
๓๘	----- ว่าง -----	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	-	รออัตราจัดสรร จากกรม
				พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-	(๙,๐๐๐*๑๒) =๑๐๘,๐๐๐	-	(๑,๐๐๐*๑๒) =๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๓๙	น.ส.บังอร ยารงชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรร จากกรม
๔๐	----- ว่าง -----	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	รออัตราจัดสรร จากกรม
				กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)			กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)						
๔๑	----- ว่าง -----	-	๗๔-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร (ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร)	ต้น	๗๔-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร (ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานทันสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรของ อบต. นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ อบต.บ้านฝาย จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนแนะนำการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานการเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต. ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต. จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของ อบต. ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๔.๑ การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของ อบต.หรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ
 - รู้จักประมาณการรายจ่าย
 - ไม่ฟุ่มเฟือย
 - ไม่สุรุ่ยสุร่าย
๒. มีคารวะธรรม
 - มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
 - ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกรู้จัก เหมาะสมด้วยความจริงใจ
๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ
 - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 - ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
 - โปร่งใส
 - ไม่เลือกปฏิบัติ
 - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานส่วนตำบล อบต.บ้านฝาย มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงาน อบต.มีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงาน ส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ
- ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

