

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ไม่มีการดำเนินการ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	- ไม่มีการดำเนินการ
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการจัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวนหรือประกาศรับ โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดทำประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น) -ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. -ตำแหน่ง ครู
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งคนงานทั่วไป
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	-ไม่มีการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- ไม่มีการดำเนินการ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศต่างๆ (Zoom meeting)
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	- ไม่มีการดำเนินการ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	- มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรผ่านระบบ Google form
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในสายงานให้กับพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษา
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- ถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น ยารักษาโรค เป็นต้น รวมไปถึงอุปกรณ์ในการป้องกันโรค Covid - ๑๙
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	-มีการดำเนินการแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา : โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือด้านการสรรหา เนื่องจากมีตำแหน่งว่างแต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ รองลงมาคือด้านการพัฒนา ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ด้านการสรรหา หากมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทาง และด้านการดำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ ปรับปรุงบรรยากาศสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สะดวกสบาย สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเอง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหม้อ
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ประกอบด้วยส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙-๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒-๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒-๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔-๔๙
๑๑. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑-๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เหมือนหม้อ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน

ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่จำเป็นจะต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นจะต้องการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะ

เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

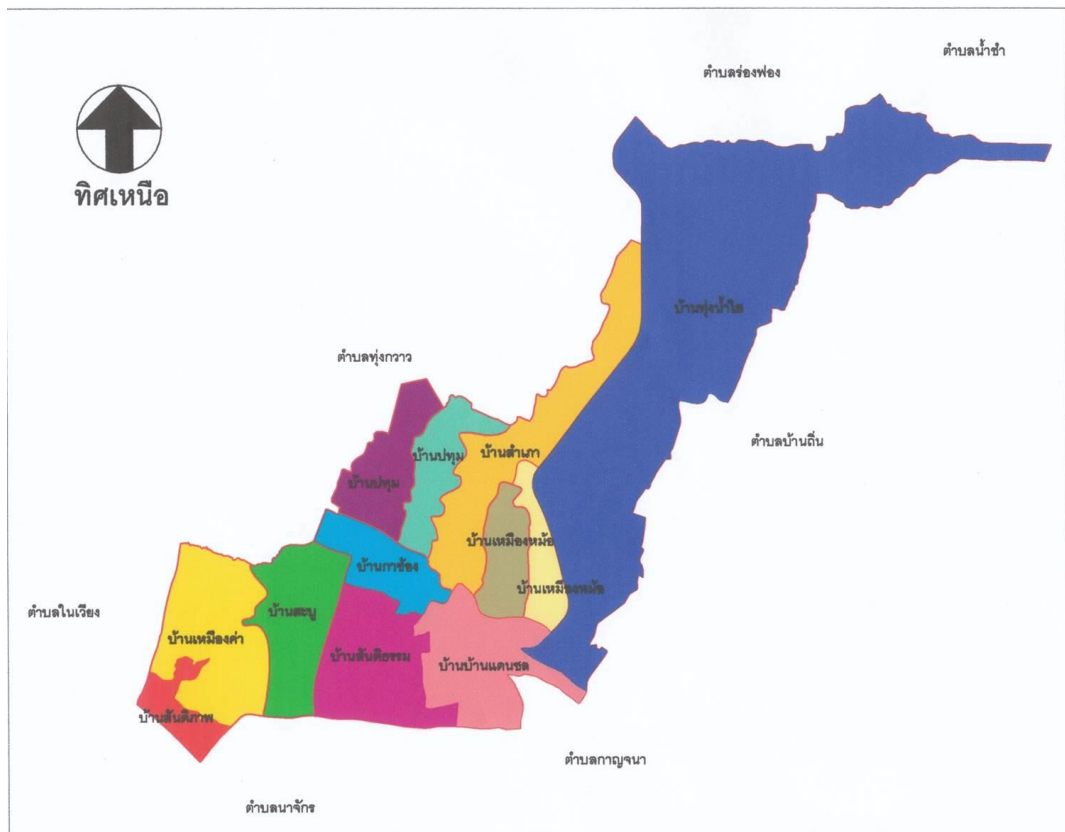
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ



ข้อมูลทั่วไปตำบลเหมืองหม้อ

ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๖๐ หมู่ที่ ๑ ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๕๔๐๐๐ อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดแพร่ไปทางทิศตะวันออก เป็นระยะทาง ๕ กิโลเมตร

เดิมเป็นสภาตำบลเหมืองหม้อ และได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นการจัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้มีการปกครองและบริหารด้วยตนเอง

ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ของตำบลเหมืองหม้อ เป็นพื้นที่ราบและราบลุ่มแม่น้ำ โดยมีพื้นที่ลาดเอียงจากทิศตะวันออกสู่ทิศตะวันตก โดยมีพื้นที่ราบคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๕ เป็นแม่น้ำประมาณร้อยละ ๑.๖๕ มีลำห้วยแม่แคมเป็นแหล่งแม่น้ำสายใหญ่ซึ่งไหลจากตำบลบ้านถิ่นผ่านตำบลเหมืองหม้อแล้วไหลผ่านตำบลทุ่งกวาว และมีคลองส่งน้ำสายใหญ่ฝั่งซ้ายของกรมชลประทานเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบล

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลเหมืองหม้อ มีลักษณะดังนี้

- ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง มิถุนายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๑ องศาเซลเซียส
- ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศาเซลเซียส
- ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๒ องศาเซลเซียส

อาณาเขตตำบลเหมืองหม้อ

ทิศเหนือ : มีแนวเขตติดต่อกับตำบลร่องฟอง

ทิศใต้ : มีแนวเขตติดต่อกับตำบลกาญจนาและตำบลนาจักร

ทิศตะวันออก : มีแนวเขตติดต่อกับตำบลบ้านถิ่น

ทิศตะวันตก : มีแนวเขตติดต่อกับเขตตำบลทุ่งกวาวและเทศบาลเมืองแพร่

พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อประมาณ ๑๓.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๑๕๐ ไร่

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

๑. นายวุฒิมิพงศ์	กาซ้อง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายประยูร	คำเหมือง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นายทองอินทร์	จุมพิศ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นางสาววรรณ	ธรรมโม	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

๑. นายสังคม	เสนอสุทธิพันธ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายทรงศักดิ์	เสนานุรักษ์วรกุล	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นางวารินทร์	อินใจ	เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นายธำรง	โกสินทร์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑
๕. นางนพภัสสร	เตชะนอก	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๒
๖. นางสุจิณา	ชัดแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๒
๗. นายพาทาริน	พรินทรากุล	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๓
๘. นายนิวัฒน์ชัย	ลอยฟู	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๔
๑๐. นางปราณีสญาน์	ศุภดารักษ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๕
๑๑. นางโสภารรรณ	กวาวหนึ่ง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๕
๑๒. นายชรินทร์	เหมาะดี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๖
๑๕. นายบุญปลูก	ดวงแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๗
๑๖. นายชัยแดน	ดวงแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๘
๑๘. นายณัฐนล	พุ่มเพ็ญ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๙
๑๙. นายประทวน	แดนโพธิ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๐

๒๐. นางสาวไพลิน	ชมภูมิ่ง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๐
๒๑. นายธวัช	บ่อคำ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๑
๒๒. นายประยุทธ์	บุญสูง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๑
๒๓. นางจุฑารัตน์	เหมืองจา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๒

กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านตำบลเหมืองหม้อ

๑. นายดำรง	ปัญญา	ผู้ใหญ่บ้านสำเภา หมู่ที่ ๑
๒. นายทองทิพย์	เหมืองอุ่น	ผู้ใหญ่บ้านปทุม หมู่ที่ ๒
๓. นายเอกชัย	วงศ์บิดา	ผู้ใหญ่บ้านปทุม หมู่ที่ ๓
๔. นายอภิชาติ	ทรัพย์พึ่ง	ผู้ใหญ่บ้านกาซ่อง หมู่ที่ ๔
๕. นางศรีรัตน์	เหมืองคำ	ผู้ใหญ่บ้านสะบู่ หมู่ที่ ๕
๖. นายวิฑูล	ชมภูมิ่ง	ผู้ใหญ่บ้านเหมืองคำ หมู่ที่ ๖
๗. นายเสถียรย์	เสนะสุทธิพันธ์	ผู้ใหญ่บ้านทุ่งน้ำใส หมู่ที่ ๗
๘. นายศิวกร	ผิวบัวคำ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่เหมืองหม้อ ที่ ๘
๙. นายสุนทร	ชวงค์วรพินิจ	ผู้ใหญ่บ้านแดนชล หมู่ที่ ๙
๑๐. นางกรกต	เกสัชชา	ผู้ใหญ่บ้านสันติภาพ หมู่ที่ ๑๐
๑๑. นายเมธา	วงศ์สิงห์	ผู้ใหญ่บ้านปทุม หมู่ที่ ๑๑
๑๒. นายพจน์	ปัญญาณะ	กำนันตำบลเหมืองหม้อ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ประมาณ ๑๓.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๑๕๐ ไร่ มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครอง จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน จำนวนประชากรประมาณ ๙,๓๐๐ คน แยกเป็นชาย ๔,๓๗๘ คน เป็นหญิง ๔,๙๒๒ คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๓,๕๕๒ ครัวเรือน

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่ประมาณ ๑,๗๗๑ ไร่ คือ ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากร รับราชการ ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของจำนวนประชากร

สถานที่สำคัญ

๑. ศาสนสถาน

- วัดสำเภา
- วัดปทุม
- วัดเหมืองคำ
- วัดกาซ่อง
- วัดเหมืองหม้อ

๒. สถานศึกษา

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเหมืองหม้อ ๔ แห่ง ดังนี้

- โรงเรียนบ้านปทุม
- โรงเรียนบ้านกาซ่อง

- โรงเรียนวัดเหมืองค่า
- โรงเรียนชุมชนบ้านเหมืองหม้อ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปทุม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกาซ้อง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองค่า
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองหม้อ
- ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)จำนวน ๑ แห่ง เปิดที่

อาคารห้องประชุมสอง(ชั้นสอง)องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

- ห้องสมุดตำบลเหมืองหม้อ ๑ แห่ง

๓. สถานพยาบาล

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านสะบู่ ตำบลเหมืองหม้อ

๔. ที่พักสายตรวจประจำตำบล

- ด้านตรวจประจำหมู่บ้าน
- ที่พักสายตรวจประจำตำบลเหมืองหม้อ

๕. องค์กรภายในชุมชน

- ศูนย์ ๓ วัย ตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรตำบลเหมืองหม้อ
- แหล่งเรียนรู้วิสาหกิจชุมชนศูนย์ข้าวชุมชนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์การแพทย์แผนไทยตำบลเหมืองหม้อ
- สำนักกรรมนุญสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ
- โรงเรียนนวัตกรรมการสุขภาพชุมชนตำบลเหมืองหม้อ
- โรงเรียน อสม. ตำบลเหมืองหม้อ
- กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลเหมืองหม้อ
- สภาวัฒนธรรมตำบลเหมืองหม้อ
- สภาเด็กและเยาวชนตำบลเหมืองหม้อ
- ชมรมผู้สูงอายุ
- ชมรมผู้ค้าตำบลเหมืองหม้อ
- ชมรมผู้พิการตำบลเหมืองหม้อ
- ชมรมสายใยน้ำใจตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ปฏิบัติการกู้ชีพ กู้ภัย (OTOS) ตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ต่อต้านยาเสพติด องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ต่อต้านยาเสพติดชุมชนตำบลเหมืองหม้อ

๖. ฌาปนสถาน

- ฌาปนสถานบ้านเหมืองหม้อ (อยู่ในความดูแลของ อบต.เหมืองหม้อ)
- ฌาปนสถานบ้านกาซ้อง

- ฌาปนสถานบ้านเหมืองค่า

๗. ระบบประปา

- ระบบประปาปทุม
- ระบบประปาเหมืองหม้อ (อยู่ในความดูแลของ อบต.เหมืองหม้อ)
- ระบบประปាកาซิ่ง
- ระบบประปาเหมืองค่า
- ระบบประปาทุ่งน้ำใส (อยู่ในความดูแลของ อบต.เหมืองหม้อ)

๒. ด้านเศรษฐกิจ

มุ่งเสริมสร้างกระบวนการสร้างอาชีพ การสร้างงานที่มีคุณภาพเพิ่มรายได้ให้แก่พี่น้องประชาชนอย่างทั่วถึง ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

โดยใช้การทำงานร่วมมือในแต่ละภาคส่วนในพื้นที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำรวจบ้าน ชุดรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กลุ่มสตรีแม่บ้าน สภาเด็กและเยาวชน ชมรมผู้สูงอายุ สภาวัฒนธรรม พระภิกษุสงฆ์ ครู ประชาชนชาวบ้าน กลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ รวมใจพัฒนาในแนวทาง “บ้านวัดโรงเรียน ร่วมสร้าง ร่วมพัฒนา ให้สังคมตำบลเหมืองหม้ออยู่ดี ชีวีมีสุข”

ส่งเสริมให้พี่น้องประชาชน ทุกระดับ ได้มีโอกาสออกกำลังกาย และเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ พลานามัยที่ดี โดยอาศัยแนวทาง “ลานบ้าน ลานวัด ลานโรงเรียน ลานกีฬา”

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตั้งแต่ในช่วงตั้งครรภ์ วัยเด็ก วัยเจริญพันธุ์ วัยบรรลุนิติภาวะ วัยสูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริม สนับสนุนให้พี่น้องชาวตำบลเหมืองหม้อ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ มุ่งส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการใช้วิถีชีวิตของชาวตำบลเหมืองหม้อ

๖. ด้านการสาธารณสุข

การบริหาร และการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ตามที่กระผมได้แถลงนโยบายข้างต้นต่อสภาแห่งนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐาน หรือคำจำกัดความ ซึ่งนำตัวอักษร ตัวแรกมากำหนดว่า “ร ส พ” หมายถึง

ร คือ ร่วมจิตร่วมใจ

ส คือ สร้างสรรค์

พ คือ เพื่อการพัฒนา

เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ที่การพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน การบริหารราชการตามที่ได้แถลงมาทั้งหมดนี้ จะเกิดผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์สูงสุดต่อพ่อแม่พี่น้อง ชาวตำบลเหมืองหม้อที่แท้จริงได้ ต้องได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือ จากทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นประชาชน ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดแพร่ ซึ่งกระผมจะทำงานในลักษณะ “การบริหารการพัฒนาแบบบูรณาการ” และ

“หุ้นส่วนของการพัฒนา” โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องได้รับ “ฉันทานุมัติ” ความร่วมมือ การสนับสนุนจากประชาชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อทุกท่าน ร่วมกันสร้างสรรค์ตำบลเหมืองหม้อของพวกเราทุกคน ให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ สมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทุกระดับ เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นไปตามแนวทางที่ให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

ส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา เพื่อนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตส่งเสริม การอนุรักษ์ สืบสาน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินลงทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้ กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้ง จากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดแพร่ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๓. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหม้อ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหม้อ

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ

ต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. กองส่งเสริมการเกษตร

และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงการและการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและมีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานครูส่วนตำบล
๑	อบต.ร่องพ่อง	๕	๓๓,๖๓๑,๕๐๐	๑๗	๑๘	๓
๒	อบต.กาญจนา	๔	๒๐,๒๕๗,๗๕๕	๑๖	๑๓	๑
๓	อบต.เหมืองหม้อ	๕	๓๓,๒๔๖,๘๐๐	๒๗	๒๓	๔

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานบันทึกข้อมูล ควบคุมตรวจสอบภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานกฎหมายและคดี - งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<p>๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานบันทึกข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานกฎหมายและคดี - งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท - งานเลขานุการสภาฯ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการต่างๆ - งานประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานโครงการ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองหม้อ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปทุม - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาช่อง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองค่า - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานกีฬาและสันตนาการ <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู และป้องกันไฟฟ้า - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย <p><u>๑.๕ งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวิเคราะห์สรรหาและพัฒนาบุคลากร - งานขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง กรอบพนักงานจ้าง 	<p><u>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานกีฬาและสันตนาการ <p><u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดประสบการณ์เด็กอายุ ๒ - ๕ ปี - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก - งานบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษา - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ประเมินผล เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เด็ก - ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อร่วมบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู และป้องกันไฟฟ้า - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย <p><u>๑.๕ งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวิเคราะห์สรรหา และพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิสวัสดิการต่างๆ ข้าราชการและลูกจ้าง - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - งานจัดวางระบบควบคุมภายใน - งานข้อมูลทะเบียนบุคลากร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลเลือกตั้ง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานเก็บรักษาเงิน - งานเก็บหลักฐานเอกสารการเงิน - งานรายงานแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - ตรวจสอบเอกสารทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานเก็บรักษาเงิน - งานเก็บหลักฐานเอกสารการเงิน - งานรายงานแสดงฐานะการเงิน - ทำการรับเงินทางระบบบัญชี e-laas - งานทำการเบิกจ่ายเงินในระบบบัญชี e-laas <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - ตรวจสอบเอกสารทางการเงิน - งานจัดรายงานจัดทำเช็ค - จัดทำงบรับ - จ่ายเงิน ประจำเดือน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมวัสดุครุภัณฑ์ - งานลงข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน รางระบายน้ำ วางท่อฝาย - งานก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจข้อมูลการจราจร - งานดูแลรักษาต้านช่างโยธา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอนุญาตก่อสร้างอาคาร <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ตำบล หมู่บ้าน - งานวางผังพัฒนา - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดทำผังเมืองรวม <p>๓.๕. งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานบันทึกข้อมูล งานตรวจสอบภายใน - งานจัดเตรียมอาคาร สถานที่ - งานติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน รางระบายน้ำ วางท่อฝาย - งานก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจข้อมูลการจราจร - งานดูแลรักษาต้านช่างโยธา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอนุญาตก่อสร้างอาคาร <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ตำบล หมู่บ้าน - งานวางผังพัฒนา - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดทำผังเมืองรวม <p>๓.๕. งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานบันทึกข้อมูล งานควบคุมภายใน - งานประชุม งานจัดเตรียมอาคาร สถานที่ - งานติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๔.กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้ำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p><u>๔.๑ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ยากไร้ สตรี ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม <p><u>๕.กองส่งเสริมการเกษตร</u> ผู้ำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตร - การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล - การบริการข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - การรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น - การสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช - การฝึกอบรมอาชีพ - การรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม - ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตร 	<p><u>๔.กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้ำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p><u>๔.๑ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ยากไร้ สตรี ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม <p><u>๕.กองส่งเสริมการเกษตร</u> ผู้ำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)</p> <p><u>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตร - การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล - การบริการข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - การรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น - การสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช - การฝึกอบรมอาชีพ - การรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม - ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตร 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)							
-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
-นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
-นิติกร (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปทุม</u> -ครู คศ.๑ ๔๐-๓-๐๑-๒๒๑๔-๓๓๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	รอดัดสรร จากกรม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาช่อง</u> -ครู คศ.๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๓
-ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอดัดสรร จากกรม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองค่า</u> -ครู คศ.๑ ๔๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองหม้อ</u> -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานห้องสมุด คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
-ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

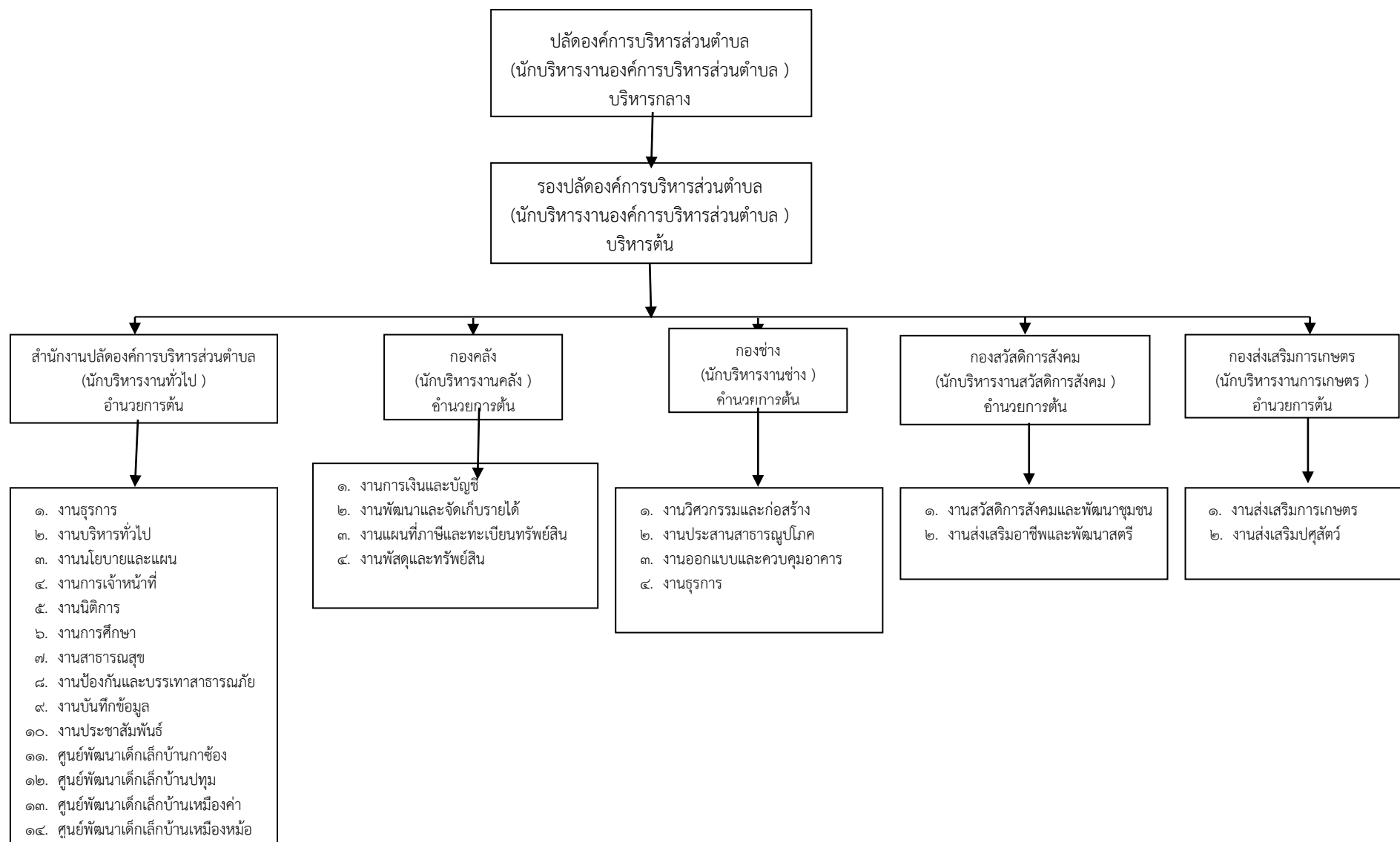
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(๓.) กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำานวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔
นายช่างโยธา (ปง./ชง./อาวุโส) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง./อาวุโส) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๔.) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ประเภทตำแหน่ง อำานวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>(๕.) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u> -ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) ประเภทตำแหน่ง อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ปี ๒๕๕๐
-นักวิชาการเกษตร (ปง./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๗	๕๗	๕๗	+๒	-	-	

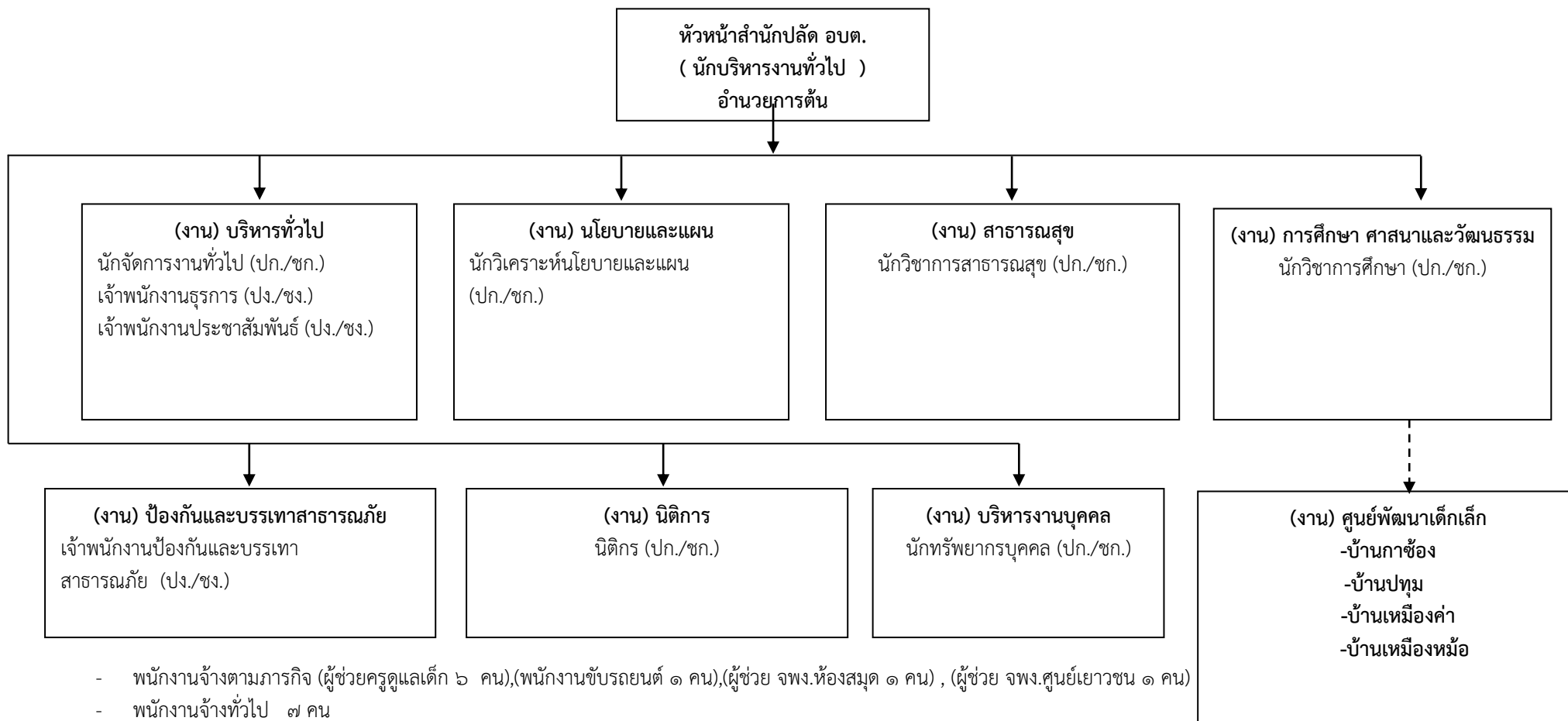
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ



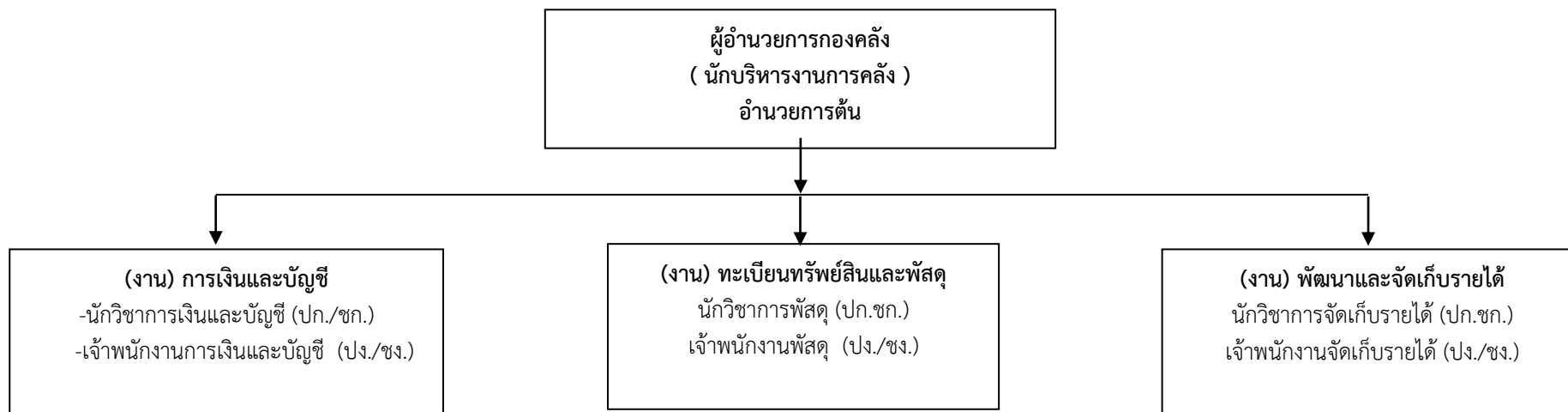
๑๐.๑ โครงสร้างสำนักงานปลัด



- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก ๖ คน),(พนักงานขับรถยนต์ ๑ คน),(ผู้ช่วย จพง.ห้องสมุด ๑ คน) , (ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน ๑ คน)
- พนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน

ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	-	๑	๕	๑	-	๑๖

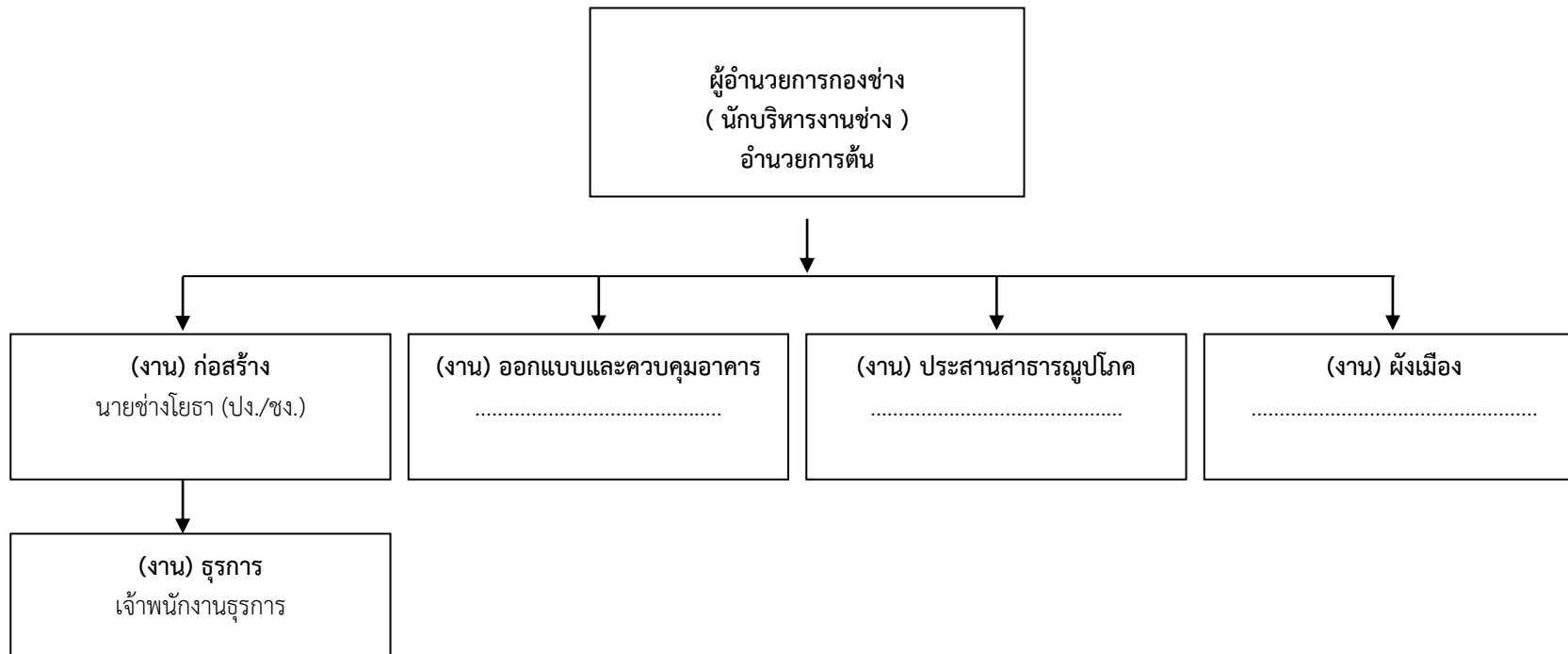
๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง



- พนักงานจ้างผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ คน (ภารกิจ)
- พนักงานจ้างผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ คน (ภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ คน (ภารกิจ)

ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๔	-	๒	๑	๑	-	๓

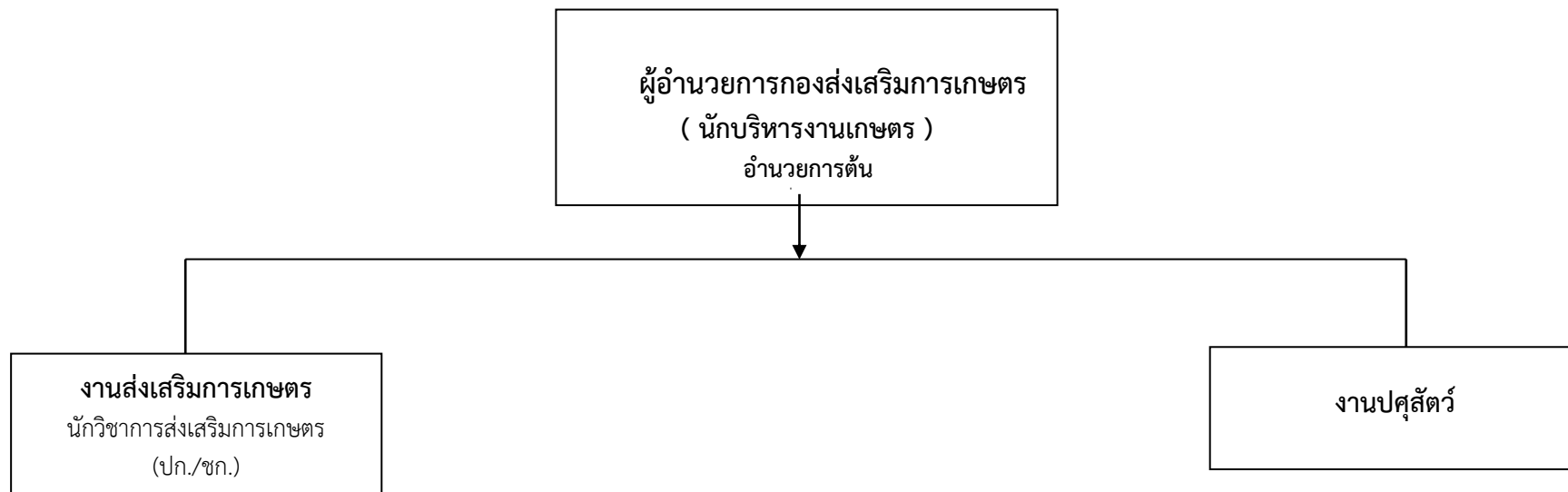
๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ คน

ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๒	-	-	-	๑	-	๒

๑๐.๔ โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขมืองหม้อ
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ประกอบด้วยส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙-๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒-๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒-๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔-๔๘
๑๑. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑-๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เหมือนหม้อ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนหม้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้

ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง

วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

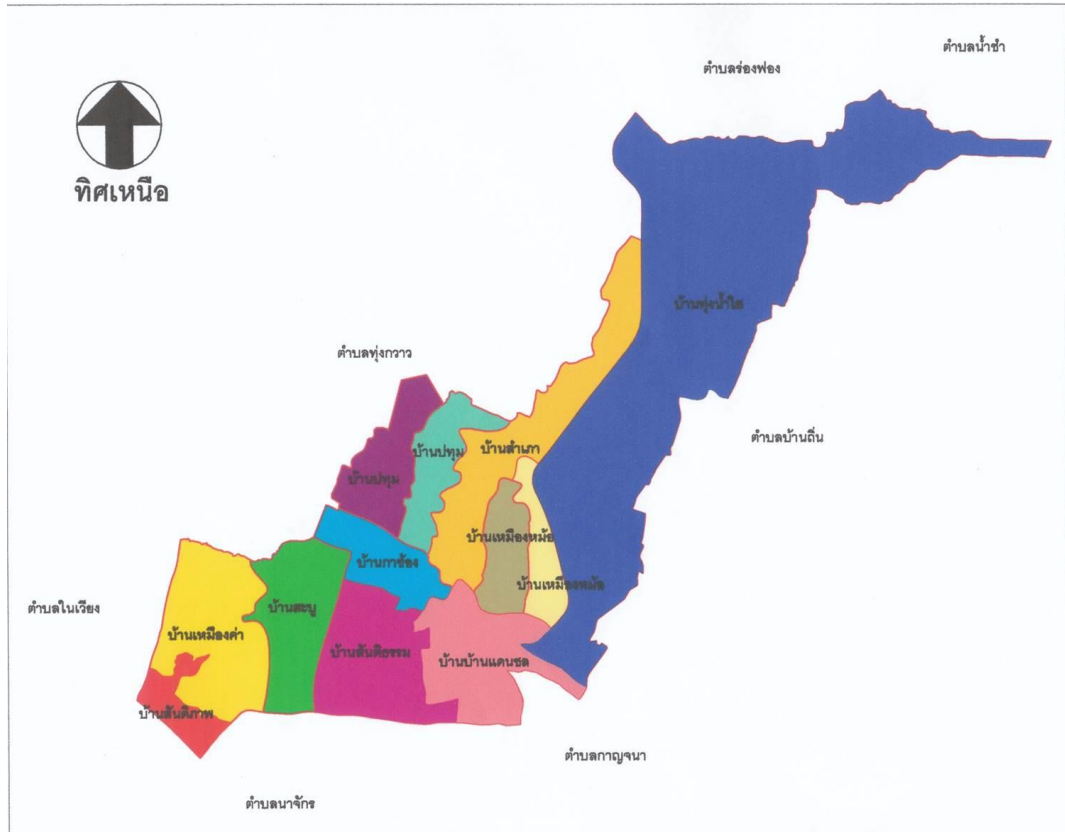
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ



ข้อมูลทั่วไปตำบลเหมืองหม้อ

ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๖๐ หมู่ที่ ๑ ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๕๔๐๐๐ อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดแพร่ไปทางทิศตะวันออก เป็นระยะทาง ๕ กิโลเมตร

เดิมเป็นสภาตำบลเหมืองหม้อ และได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นการจัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้มีการปกครองและบริหารด้วยตนเอง

ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ของตำบลเหมืองหม้อ เป็นพื้นที่ราบและราบลุ่มแม่น้ำโดยมีพื้นที่ลาดเอียงจากทิศตะวันออกสู่ทิศตะวันตก โดยมีพื้นที่ราบคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๕ เป็นแม่น้ำประมาณร้อยละ ๑.๖๕ มีลำห้วยแม่แคมเป็นแหล่งแม่น้ำสายใหญ่ซึ่งไหลจากตำบลบ้านดินผ่านตำบลเหมืองหม้อแล้วไหลผ่านตำบลทุ่งกวาว และมีคลองส่งน้ำสายใหญ่ฝั่งซ้ายของกรมชลประทานเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบล

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลเหมืองหม้อ มีลักษณะดังนี้

- ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง มิถุนายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๑ องศาเซลเซียส
- ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศาเซลเซียส
- ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๒ องศาเซลเซียส

อาณาเขตตำบลเหมืองหม้อ

ทิศเหนือ : มีแนวเขตติดต่อกับตำบลร่องฟอง

ทิศใต้ : มีแนวเขตติดต่อกับตำบลกาญจนนาและตำบลนาจักร

ทิศตะวันออก : มีแนวเขตติดต่อกับตำบลบ้านถิ่น

ทิศตะวันตก : มีแนวเขตติดต่อกับเขตตำบลทุ่งกวาวและเทศบาลเมืองแพร่

พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อประมาณ ๑๓.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๑๕๐ ไร่

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

๑. นายวุฒิมิพงศ์	กาซ้อง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายประยูร	คำเหมือง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นายทองอินทร์	จุมพิศ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นางสาววรรณ	ธรรมโม	เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

๑. นายสังคม	เสนอสุทธิพันธ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายทรงศักดิ์	เสนานุรักษ์วรกุล	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นางวารินทร์	อินใจ	เลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นายธำรง	โกสินทร์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑
๕. นางนพภััสสร	เตชะนอก	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๒
๖. นางสาวสุจินา	ชัดแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๒
๗. นายพาทาริน	พรินทรากุล	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๓
๘. นายนิวัฒน์ชัย	ลอยฟู	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๔
๑๐. นางปราณิสัญญา	ศุภดารักษ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๕
๑๑. นางโสภารรรณ	กวาวหนึ่ง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๕
๑๒. นายชรินทร์	เหมาะดี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๖
๑๕. นายบุญปลุก	ดวงแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๗
๑๖. นายชัยแดน	ดวงแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๘
๑๘. นายณัฐนล	พุ่มเพ็ญ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๙
๑๙. นายประทวน	แดนโพธิ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๐
๒๐. นางสาวไพลิน	ชมภูมิ่ง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๐
๒๑. นายธวัช	บ่อคำ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๑
๒๒. นายประยูทธ	บุญสูง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๑
๒๓. นางจุฑารัตน์	เหมืองจา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ ๑๒

กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านตำบลเหมืองหม้อ

๑. นายดำรง	ปัญญา	ผู้ใหญ่บ้านสำเภา หมู่ที่ ๑
๒. นายทองทิพย์	เหมืองอ่อน	ผู้ใหญ่บ้านปทุม หมู่ที่ ๒
๓. นายเอกชัย	วงศ์บิดา	ผู้ใหญ่บ้านปทุม หมู่ที่ ๓
๔. นายอภิชาติ	ทรัพย์พึ่ง	ผู้ใหญ่บ้านกาซ้อง หมู่ที่ ๔
๕. นางศรีรัตน์	เหมืองคำ	ผู้ใหญ่บ้านสะบะ หมู่ที่ ๕
๖. นายวิบูล	ชมภูมิ่ง	ผู้ใหญ่บ้านเหมืองคำ หมู่ที่ ๖
๗. นายเสธนีย์	เสนะสุทธิพันธ์	ผู้ใหญ่บ้านทุ่งน้ำใส หมู่ที่ ๗
๘. นายศิวกร	ผิวบัวคำ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่เหมืองหม้อ ที่ ๘
๙. นายสุนทร	ชวงค์วรพินิจ	ผู้ใหญ่บ้านแดนชล หมู่ที่ ๙
๑๐. นางกรกต	เกสัชชา	ผู้ใหญ่บ้านสันติภาพ หมู่ที่ ๑๐
๑๑. นายเมธา	วงศ์สิงห์	ผู้ใหญ่บ้านปทุม หมู่ที่ ๑๑
๑๒. นายพจน์	ปัญญาณะ	กำนันตำบลเหมืองหม้อ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ประมาณ ๑๓.๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๑๕๐ ไร่ มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตการปกครอง จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน จำนวนประชากรประมาณ ๙,๓๐๐ คน แยกเป็นชาย ๔,๓๗๘ คน เป็นหญิง ๔,๙๒๒ คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๓,๕๕๒ ครัวเรือน

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่ประมาณ ๑,๗๗๑ ไร่ คือ ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากร รับราชการ ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของจำนวนประชากร

สถานที่สำคัญ

๑. ศาสนสถาน

- วัดสำเภา
- วัดปทุม
- วัดเหมืองคำ
- วัดกาซ้อง
- วัดเหมืองหม้อ

๒. สถานศึกษา

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเหมืองหม้อ ๔ แห่ง ดังนี้

- โรงเรียนบ้านปทุม
- โรงเรียนบ้านกาซ้อง
- โรงเรียนวัดเหมืองคำ
- โรงเรียนชุมชนบ้านเหมืองหม้อ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปทุม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกาซ้อง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองคำ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองหม้อ
- ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)จำนวน ๑ แห่ง เปิดที่อาคารห้องประชุมสอง(ชั้นสอง)องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ห้องสมุดตำบลเหมืองหม้อ ๑ แห่ง

๓. สถานพยาบาล

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านสะบู่ ตำบลเหมืองหม้อ

๔. ที่พักสายตรวจประจำตำบล

- ด้านตรวจประจำหมู่บ้าน
- ที่พักสายตรวจประจำตำบลเหมืองหม้อ

๕. องค์กรภายในชุมชน

- ศูนย์ ๓ วัย ตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรตำบลเหมืองหม้อ
- แหล่งเรียนรู้วิสาหกิจชุมชนศูนย์ข้าวชุมชนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์การแพทย์แผนไทยตำบลเหมืองหม้อ
- สำนักกรรมนุญสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ
- โรงเรียนนวัตกรรมการสุขภาพชุมชนตำบลเหมืองหม้อ
- โรงเรียน อสม. ตำบลเหมืองหม้อ
- กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลเหมืองหม้อ
- สภาวัฒนธรรมตำบลเหมืองหม้อ
- สภาเด็กและเยาวชนตำบลเหมืองหม้อ
- ชมรมผู้สูงอายุ
- ชมรมผู้ค้าตำบลเหมืองหม้อ
- ชมรมผู้พิการตำบลเหมืองหม้อ
- ชมรมสายใยน้ำใจตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ปฏิบัติการกู้ชีพ กู้ภัย (OTOS) ตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ต่อต้านยาเสพติด องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
- ศูนย์ต่อต้านยาเสพติดชุมชนตำบลเหมืองหม้อ

๖. ฌาปนสถาน

- ฌาปนสถานบ้านเหมืองหม้อ (อยู่ในความดูแลของ อบต.เหมืองหม้อ)
- ฌาปนสถานบ้านกาซ้อง
- ฌาปนสถานบ้านเหมืองค่า

๗. ระบบประปา

- ระบบประปาปทุม
- ระบบประปาเหมืองหม้อ (อยู่ในความดูแลของ อบต.เหมืองหม้อ)
- ระบบประปាកาซ็อง
- ระบบประปาเหมืองค่า
- ระบบประปาทุ่งน้ำใส (อยู่ในความดูแลของ อบต.เหมืองหม้อ)

๒. ด้านเศรษฐกิจ

มุ่งเสริมสร้างกระบวนการสร้างอาชีพ การสร้างงานที่มีคุณภาพเพิ่มรายได้ให้แก่พี่น้องประชาชนอย่างทั่วถึง ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

โดยใช้การทำงานร่วมมือในแต่ละภาคส่วนในพื้นที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำรวจบ้าน ชูรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กลุ่มสตรีแม่บ้าน สภาเด็กและเยาวชน ชมรมผู้สูงอายุ สภาวัฒนธรรม พระภิกษุสงฆ์ ครู ประชาชนชาวบ้าน กลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ ร่วมใจพัฒนาในแนวทาง “บ้านวัดโรงเรียน ร่วมสร้าง ร่วมพัฒนา ให้สังคมตำบลเหมืองหม้ออยู่ดี ชีวีมีสุข”

ส่งเสริมให้พี่น้องประชาชน ทุกระดับ ได้มีโอกาสออกกำลังกาย และเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ พลานามัยที่ดี โดยอาศัยแนวทาง “ลานบ้าน ลานวัด ลานโรงเรียน ลานกีฬา”

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตั้งแต่ในช่วงตั้งครรภ์ วัยเด็ก วัยเจริญพันธุ์ วัยบรรลุนิติภาวะ วัยสูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริม สนับสนุนให้พี่น้องชาวตำบลเหมืองหม้อ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ มุ่งส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการใช้วิถีชีวิตของชาวตำบลเหมืองหม้อ

๖. ด้านการสาธารณสุข

การบริหาร และการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ตามที่กระผมได้แถลงนโยบายข้างต้นต่อสภาแห่งนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐาน หรือคำจำกัดความ ซึ่งนำตัวอักษร ตัวแรกมากำหนดว่า “ร ส พ” หมายถึง

ร คือ ร่วมจิตร่วมใจ

ส คือ สร้างสรรค์

พ คือ เพื่อการพัฒนา

เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ที่การพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน การบริหารราชการตามที่ได้แถลงมาทั้งหมดนี้ จะเกิดผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์สูงสุดต่อพ่อแม่พี่น้อง ชาวตำบลเหมืองหม้อที่แท้จริงได้ ต้องได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือ จากทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นประชาชน ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดแพร่ ซึ่งกระผมจะทำงานในลักษณะ “การบริหารการพัฒนาแบบบูรณาการ” และ “หุ้นส่วนของการพัฒนา” โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องได้รับ “ฉันทานุมัติ” ความร่วมมือ การสนับสนุนจากประชาชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อทุกท่าน ร่วมกันสร้างสรรค์ตำบลเหมืองหม้อของพวกเราทุกคน ให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ สมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ทุกระดับ เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นไปตามแนวทางที่ให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

ส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา เพื่อนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตส่งเสริม การอนุรักษ์ สืบสาน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพดี อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหม้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดแพร่ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลใน

เกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๓. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหม้อ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))

๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน
๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร

และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงการและการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและมีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานครูส่วนตำบล
๑	อบต.ร่องฟอง	๕	๓๓,๖๓๑,๕๐๐	๑๗	๑๘	๓
๒	อบต.กาญจนา	๔	๒๐,๒๕๗,๗๕๕	๑๖	๑๓	๑
๓	อบต.เหมืองหม้อ	๕	๓๓,๒๔๖,๘๐๐	๒๗	๒๓	๔

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ- งานบันทึกข้อมูล ควบคุมตรวจสอบภายใน- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง<ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	<p>๑. -หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๒.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ- งานบันทึกข้อมูล- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท- งานเลขานุการสภาฯ- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานตรวจสอบภายใน <p>๒.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานวิชาการต่างๆ- งานประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล- งานอำนวยความสะดวกและประสานงานโครงการ- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย- งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองหม้อ - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปทุม - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาซ้อง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองค่า - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู และป้องกันไฟฟ้า - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย <p>๑.๕ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวิเคราะห์สรรหาและพัฒนาบุคลากร - งานขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง กรอบพนักงานจ้าง 	<p>๒.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดประสบการณ์เด็กอายุ ๒ - ๕ ปี - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก - งานบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษา - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ประเมินผล เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เด็ก - ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อร่วมบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู และป้องกันไฟฟ้า - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย <p>๒.๕ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวิเคราะห์สรรหา และพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิสวัสดิการต่างๆ ข้าราชการและลูกจ้าง - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - งานจัดวางระบบควบคุมภายใน - งานข้อมูลทะเบียนบุคลากร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลเลือกตั้ง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานเก็บรักษาเงิน - งานเก็บหลักฐานเอกสารการเงิน - งานรายงานแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - ตรวจสอบเอกสารทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๓. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๓.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานเก็บรักษาเงิน - งานเก็บหลักฐานเอกสารการเงิน - งานรายงานแสดงฐานะการเงิน - ทำการรับเงินทางระบบบัญชี e-laas - งานทำการเบิกจ่ายเงินในระบบบัญชี e-laas <p>๓.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - ตรวจสอบเอกสารทางการเงิน - งานจัดรายงานจัดทำเช็ค - จัดทำงบรับ - จ่ายเงิน ประจำเดือน <p>๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมวัสดุครุภัณฑ์ - งานลงข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน รางระบายน้ำ วางท่อฝาย - งานก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจข้อมูลการจราจร - งานดูแลรักษาด้านช่างโยธา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอนุญาตก่อสร้างอาคาร <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ตำบล หมู่บ้าน - งานวางผังพัฒนา - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดทำผังเมืองรวม <p>๓.๕. งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานบันทึกข้อมูล งานตรวจสอบภายใน - งานจัดเตรียมอาคาร สถานที่ - งานติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ 	<p>๔. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๔.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน รางระบายน้ำ วางท่อฝาย - งานก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจการก่อสร้างอาคาร - งานสำรวจข้อมูลการจราจร - งานดูแลรักษาด้านช่างโยธา <p>๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอนุญาตก่อสร้างอาคาร <p>๔.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ตำบล หมู่บ้าน - งานวางผังพัฒนา - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดทำผังเมืองรวม <p>๔.๕. งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานบันทึกข้อมูล งานควบคุมภายใน - งานประชุม งานจัดเตรียมอาคาร สถานที่ - งานติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๔.๑ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ยากไร้ สตรี ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม <p>๕.กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตร - การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล - การบริการข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - การรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น - การสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช - การฝึกอบรมอาชีพ - การรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม - ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตร 	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ผู้ยากไร้ สตรี ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ในการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม <p>๖.กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการเกษตร - การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล - การบริการข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - การรวบรวมส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น - การสำรวจช่วยเหลือป้องกันกำจัดศัตรูพืช - การฝึกอบรมอาชีพ - การรวมกลุ่มและพัฒนากลุ่ม - ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตร 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	+๑	-	-	+๑	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓- ๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
-นิติกร (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปทุม</u> -ครู คศ.๑ ๔๐-๓-๐๑-๒๒๑๔-๓๑๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	รอดสรร จากกรม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาช่อง</u> -ครู คศ.๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๓
-ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอดสรร จากกรม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองค่า</u> -ครู คศ.๑ ๔๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมืองหม้อ</u>								
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กลุ่มทักษะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
-ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

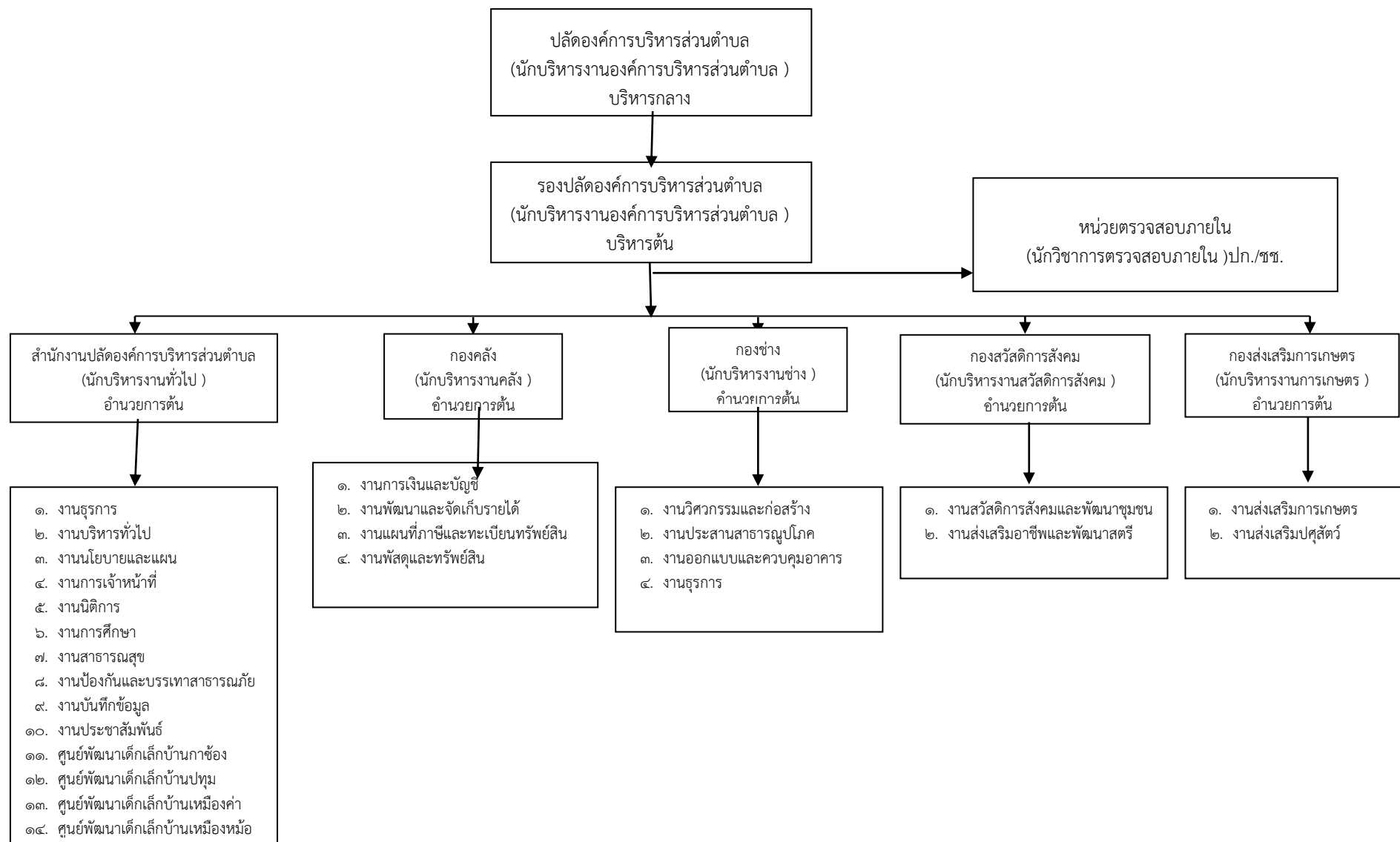
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(๓.) กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ประเภทตำแหน่ง อำานวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง./อาวุโส) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง./อาวุโส) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๔.) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ประเภทตำแหน่ง อำานวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>(๕.) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u> -ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) ประเภทตำแหน่ง อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม ปี ๒๕๕๐
-นักวิชาการเกษตร (ปง./ชก.) ประเภทตำแหน่ง วิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๗	๕๗	๕๗	+๖	-	-	

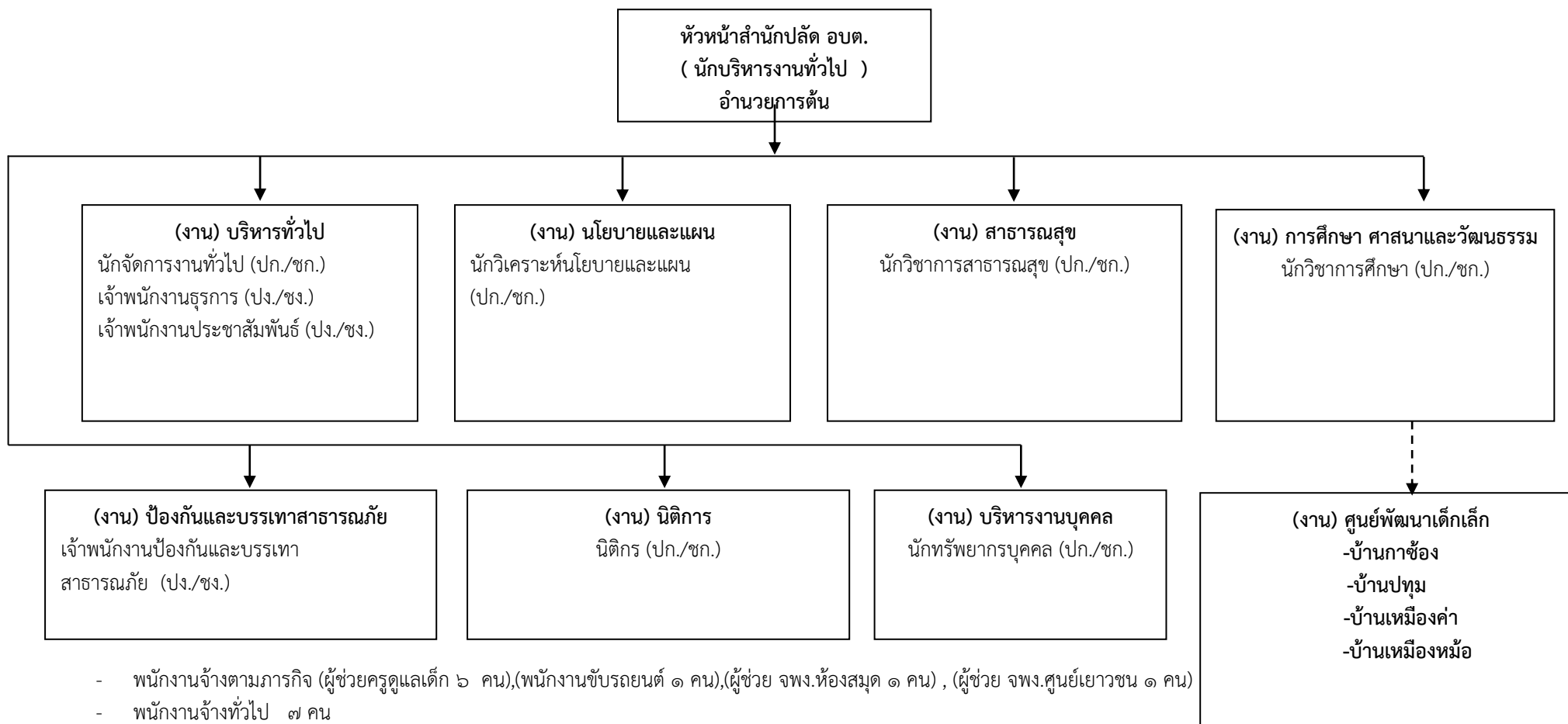
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเหมืองหม้อ



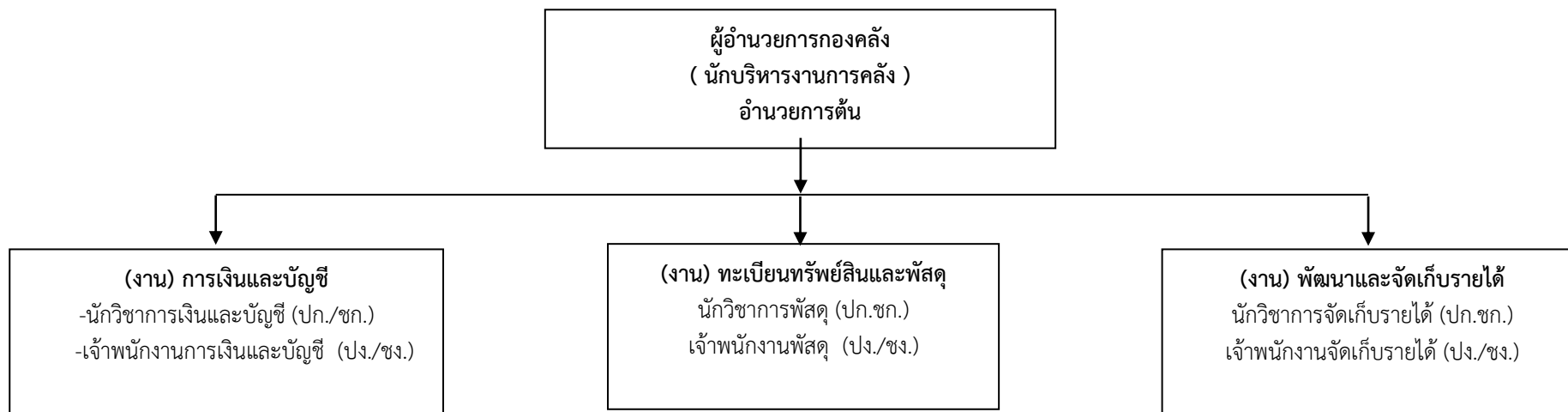
๑๐.๒ โครงสร้างสำนักงานปลัด



- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก ๖ คน),(พนักงานขับรถยนต์ ๑ คน),(ผู้ช่วย จพง.ห้องสมุด ๑ คน) , (ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน ๑ คน)
- พนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน

ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	-	๑	๕	๑	-	๑๖

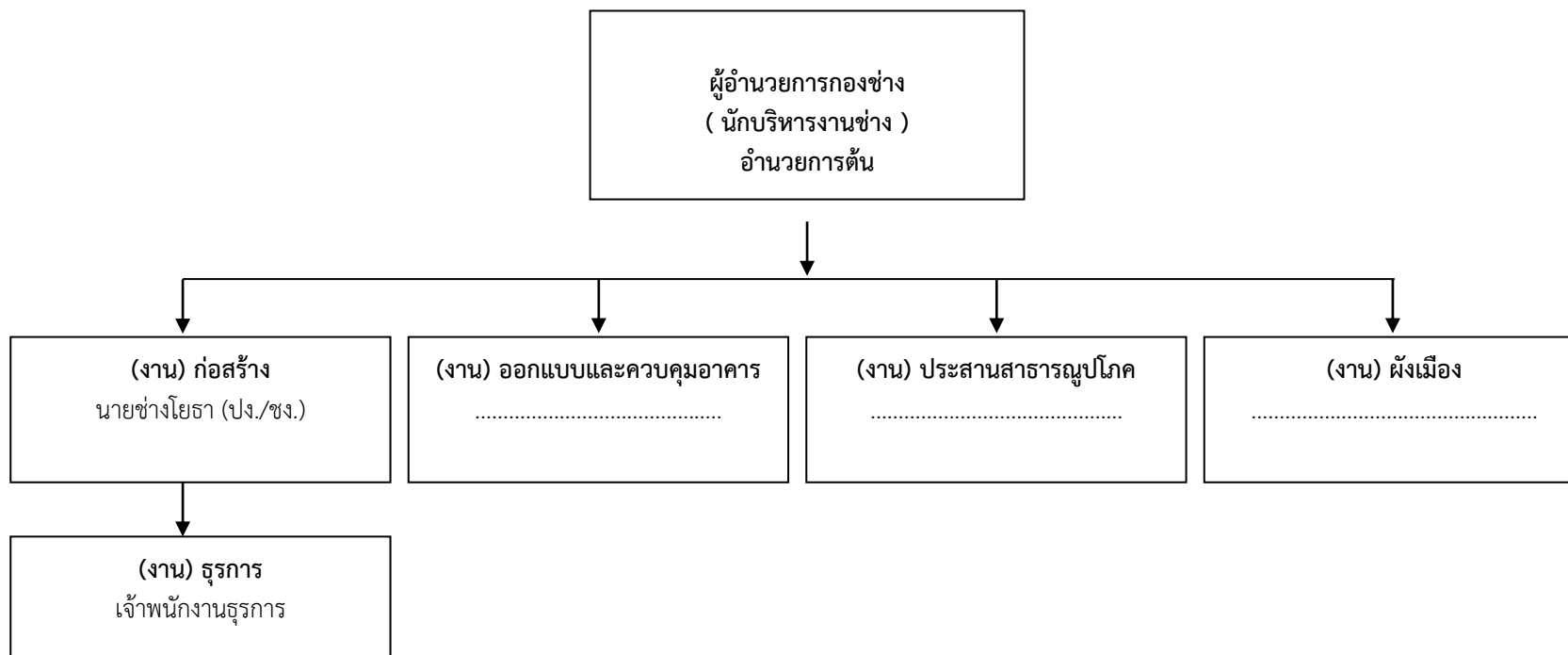
๑๐.๓ โครงสร้างกองคลัง



- พนักงานจ้างผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ คน (ภารกิจ)
- พนักงานจ้างผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ คน (ภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ คน (ภารกิจ)

ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๔	-	๒	๑	๑	-	๓

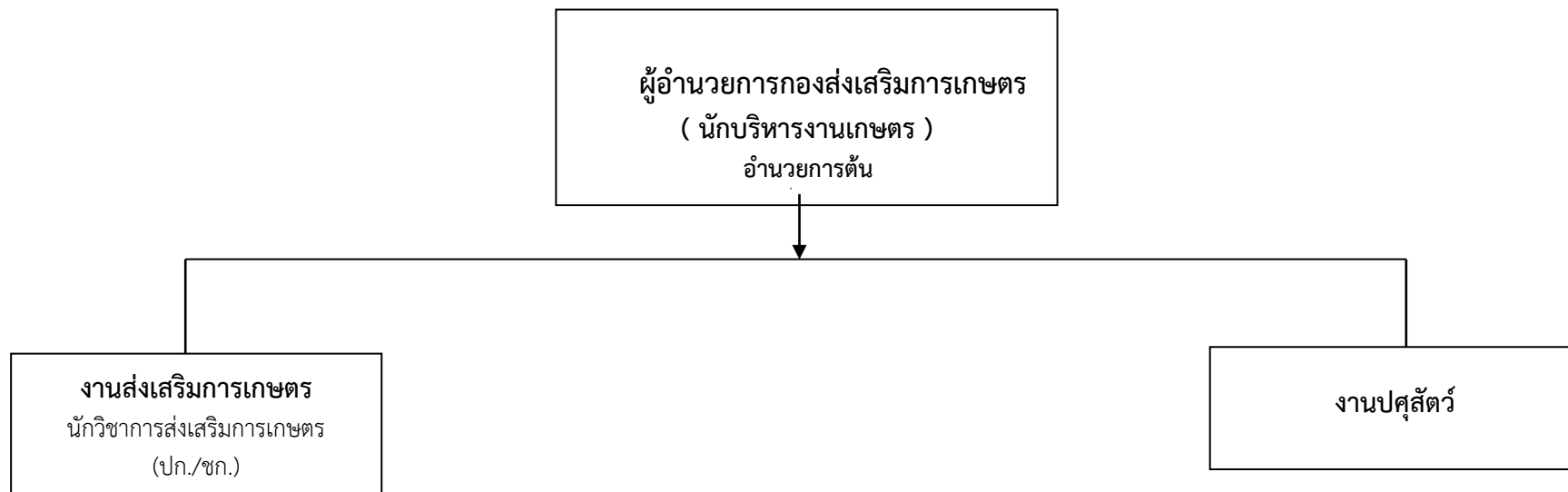
๑๐.๔ โครงสร้างกองช่าง



- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ คน

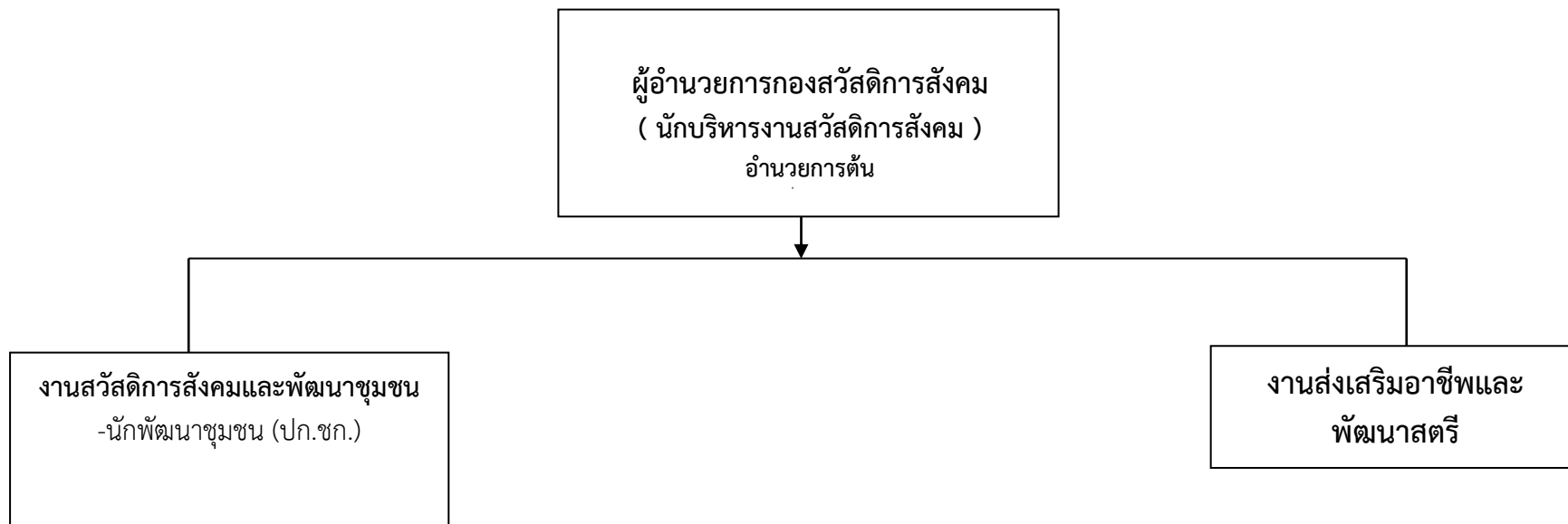
ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๒	-	-	-	๑	-	๒

๑๐.๕ โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๐.๖ โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ คน

ประเภท ระดับ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป อาวุโส	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ
เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงแก้ไข (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ อัตราดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับโอน

- ๑.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. คุณสมบัติผู้โอน

- ๒.๑ เป็นพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น
๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่รับโอน

๓. การขอโอน ข้อปฏิบัติของผู้ที่ประสงค์จะขอโอน ดังนี้

๓.๑ ยื่นหนังสือคำร้องขอโอน พร้อมสำเนาทะเบียนประวัติ หนังสือยินยอมให้โอนจากผู้บังคับบัญชา หนังสือรับรองความประพฤติจากผู้บังคับบัญชา หนังสือรับรองบุคคลหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงาน สำเนาคุณวุฒิทางการศึกษา (ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ให้ผู้ประสงค์จะขอโอนยื่นหนังสือคำร้องขอโอนได้ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๕๔๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๔ ๖๒๔ ๓๑๐ (ในวันและเวลาดังกล่าว)

๔. กำหนดระยะเวลารับโอน ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๕. การพิจารณารับโอน องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ จะพิจารณารับโอนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายจรัสชัย โชคกิจสกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ