แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๑ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๑
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหนงและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ประมาณคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้าเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายขอกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานหรือเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาประมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นด่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

ความต้องการ

- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ก่อสร้างถนนเพื่อการเดินทางและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค- บริโภคในพื้นที่
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค- บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานว่างงานและถูกเลิกจ้าง
- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำทำให้ขาดรายได้
- ปัญหาเรื่องที่ทำกิน ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพเสริม และตลาดรองรับสินค้า

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหายาเสพติด

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความพร้อมในการช่วยเหลือ
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชนและจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นอย่างไร
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<u>ความต้องการ</u>

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือเป็นอย่างไร
- แหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นอย่างไร

<u>ความต้องการ</u>

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖. ด้านการสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

<u>ความต้องการ</u>

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยุงลาย และพิษสุนัขบ้า
- ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชนและจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๗. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

<u>ความต้องการ</u>

- จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

"จังหวัดนครสวรรค์เป็นศูนย์กลางด้านเกษตรและอุตสาหกรรม เมืองท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สังคมมีความเข้มแข็ง และสิ่งแวดล้อมที่ดี ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔"

พันธกิจ (Mission) ของจังหวัดนครสวรรค์

๑) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการผลิต การตลาดข้าว อ้อย มันสำปะหลัง และสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และผลิภัณฑ์ชุมชน
๒) พัฒนาปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมและการขนส่ง
๓) บริหารจัดการการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม ธรรมชาติและสุขภาพ
๔) พัฒนาพื้นฐานทางสังคมในการประกอบอาชีพ การศึกษา และการสาธารณสุข
๕) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์
๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน
๗) บำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา</u>

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค
๑.๒ พัฒนาการคมนาคมและการขนส่งสินค้า
๑.๓ พัฒนาการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒.๒ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้พึ่งพาตนเองได้
๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

๒.๔ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนผังเมืองรวมจังหวัดนครสวรรค์และผังชุมชนเป็นแนวทางพัฒนาท้องถิ่น

๓.๒ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๓ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

๔.๑ พัฒนาและส่งเสริมการลงทุนอย่างเป็นระบบ

๔.๒ พัฒนาและส่งเสริมการพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม

๔.๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ส่งเสริมการอนุรักษ์และบริหารทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๕.๒ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๕.๓ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพลังงานทดแทนเพื่อชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์และสืบสานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู บูรณะ และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๗.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้บริหารและบุคลากรท้องถิ่น

๗.๔ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกชนิดในชุมชน

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ละ เลิก และไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

๘.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้เสพยาเสพติดให้คืนสู่สภาพปกติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังเมือง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ใน

การดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ (มาตรา ๖๗,๖๘) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (มาตรา ๑๖) ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

ซึ่งการพัฒนา ด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง พัฒนาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

(๒) เพื่อดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ให้เพียงพอและทั่วถึง สามารถสร้างความปลอดภัยแก่ชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนได้

(๓) เพื่อดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงและขยายเขตประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอและทั่วถึง

(๔) เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดทำผังเมือง รองรับการขยายตัวของหมู่บ้านและชุมชนในอนาคต

ส่วนด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ เป็นการพัฒนาที่เน้นเรื่องแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค - อุปโภค และเพื่อการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคได้แก่ สระ ประปา บ่อน้ำตื้น โอ่งน้ำ ถังเก็บน้ำสาธารณะเป็นต้น ให้เพียงพอและทั่วถึง

๒) เพื่อเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค ได้แก่ บ่อบาดาล สระ ประปา เป็นต้นให้ให้เพียงพอและทั่วถึง

๓) เพื่อเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ เหมืองฝาย อ่างเก็บน้ำ ขุดลอกคูคลอง คลองส่งน้ำ เป็นต้น ให้เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพของเกษตรกรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๔) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การใช้น้ำอย่างประหยัด

๕) เพื่อสนับสนุนให้จัดตั้งองค์กร เครือข่ายกลุ่มผู้ใช้น้ำภายในท้องถิ่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

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

มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพ อนามัยด้วยตนเอง

(๒) เพื่อปรับปรุงระบบการสาธารณสุขมูลฐานและการจัดการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ

(๓) เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกชนิด

(๔) เพื่อส่งเสริมบทบาทของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ครอบครัวและชุมชน

(๕) เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและได้มาตรฐาน รวมทั้งเตรียมความพร้อมกับการรองรับการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลาง

(๖) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา บริหารจัดการ สถานที่ในชุมชน ที่ว่างเปล่า ที่สาธารณะ ของหมู่บ้าน/ชุมชน และรวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) เพื่อปรับปรุงระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกชนิด

๔) เพื่อการพัฒนา บริหารจัดการ สถานที่ในชุมชน ที่ว่างเปล่า ที่สาธารณะ ของหมู่บ้าน/ชุมชน

๕) เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

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

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

<u>การพัฒนาเศรษฐกิจ</u> เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชนทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการการท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนในความร่วมมือของทุกฝ่าย ให้เกิดความเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม

๒) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ในท้องถิ่นและตลาดอื่น ๆ

๓) เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๔) เพื่อเป็นการส่งเสริมการตลาดชุมชน สินค้าพื้นเมือง

๕) เพื่อเป็นการสนับสนุนธุรกิจร้านค้าชุมชน กองทุน ธนาคารหมู่บ้าน

๖) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๗) เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวแบบศึกษาวิถีชีวิตชุมชน (Home Stay)

๘) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

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

การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการพัฒนาที่เน้นให้ครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(๑) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาความรู้ให้แก่ประชาชน ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) เพื่อป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้คนในชุมชนรู้วิธี การจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ให้ได้มาตรฐานถูกสุขลักษณะ

(๔) เพื่อพัฒนาระบบสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้สภาพภูมิทัศน์ มีลักษณะสวยงาม เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่อาศัย

(๕) เพื่อบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ พัฒนาป่าชุมชน

(๖) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำและป่าไม้ในท้องถิ่น

(๗) เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗(๘))

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

(๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๓) การส่งเสริมการกีฬา และสันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๔))

การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการสืบทอดเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ของชาวนครสวรรค์ และสนับสนุนการสร้างจริยธรรม คุณธรรมและวินัยของคนในท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แพร่หลายยิ่งขึ้น ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาการกีฬาและการนันทนาการที่มีความเกี่ยวเนื่องกันด้วย

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

<u>การพัฒนาการเมืองการบริหาร</u> เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบ

๒) เพื่อปรับปรุงระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเมือง ให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๓) เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเมือง และการบริหารการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน

๔) เพื่อพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕) เพื่อพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี การทำกิจการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖) เพื่อจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีประสิทธิภาพ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นหลัก ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า เป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

"บริหารพัฒนาอย่างทั่วถึง คำนึงคุณธรรม น้อมนำคุณภาพชีวิต ร่วมคิดฟังประชา วังม้าต้องเจริญ"

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย โดยดำเนินการจัดทำประชาคม

๒) ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้เพียงพอ โดยดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนน ประปา ไฟฟ้า ฯลฯ

๓) ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย โดยการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้กับผู้ประสบภัย

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การตรวจสอบงบประมาณที่โปร่งใส คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง

๕) ส่งเสริมอาชีพของประชาชน โดยดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ พัฒนาผลิตผลด้านการเกษตร

๖) ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชน โดยดำเนินการจัดหาอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน

๗) ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ โดยดำเนินการจัดซื้อวัสดุป้องกันควบคุมโรคติดต่อและส่งเสริมการออกกำลังกาย

๘) ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬา โดยดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาและจัดงานประเพณีต่าง ๆ

๙) ส่งเสริมการพัฒนาทางสังคม ครอบครัวให้อบอุ่น เอื้ออาทรและช่วยเหลือกัน โดยการจ้างเด็กนักเรียนทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นการช่วยเหลือครอบครัว และส่งเสริมสถาบันครอบครัว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรภาครัฐ จะต้องจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

๑.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านโดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านหรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการ ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาว ถนนลูกรังบดอัดแน่ หรือปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพานิชให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปทั้งตำบล

๑.๒ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล โดยสร้างระบบประปาพร้อมวางระบบท่อส่งน้ำทุกหมู่บ้าน การขยายเขตระบบประปา ก่อสร้างและปรับปรุงประปาหมู่บ้าน สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และแก้ปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม

๒. ด้านการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาปฐมวัย มุ่งพัฒนาความพร้อมแต่เด็ก เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งร่ายกาย จิตใจ อารมณ์ เต็มตามศักยภาพให้มีความพร้อมในการรับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานต่อไป รวมทั้งปรับปรุง พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๓. ด้านสาธารณสุข จัดทำโครงการสุขภาพให้ประชาชนทุกระดับ ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีให้ทั่วถึงทุกคน เฝ้าระวังแก้ไขปัญหา ป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของอนามัย อสม.อย่างทั่วถึง

๔. ด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ทำลายขยะมูลฝอยในแม่น้ำคูคลอง และมลพิษทางอากาศ รวมถึงคุ้มครองดึงดูดสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน

๕. ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชนเพื่อส่งเสริมรายได้ให้กับครอบครัว และการแก้ไขปัญหาความยากจนระดับหนึ่ง จัดให้มีการศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมให้ความรู้ช่วยเหลือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมผู้ว่างงาน ผู้มีรายได้น้อยและส่งเสริมให้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. ด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ จัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ในกรณีเกิดอุทกภัย รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๗. ด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น หาสถานที่ออกกำลังกายส่งเสริมด้านกีฬาในทุกๆด้าน จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี ห่างไกลยาเสพติด ส่วนเรื่องศาสนาวัฒนธรรมประเพณี ส่งเสริมวันสำคัญทางศาสนาทุกวัดภายในตำบลวังม้าอย่างสม่ำเสมอ

๘. ด้านการเมืองการปกครอง เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมจัดประชาคมในระดับหมู่บ้านให้ทั่วถึง โดยการสนับสนุนการทำกิจกรรมของประชาชนในการแก้ไข ปัญหาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน รวมถึงส่งเสริมความสามัคคีของคณะ บูรณาการทั้งฝ่ายปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้นำหมู่บ้านและประชาชนทั่วไป

๙. เรื่องอื่นๆ เพิ่มความรู้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการเน้นในด้านการบริหารความรวดเร็วทำงานในเชิงรุก โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการปรับภูมิทัศน์ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และสถานที่ตั้งของหน่วยราชการ ให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม เพื่อสะดวก แก่ผู้มาติดต่อราชการ

ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑. ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม – ปลูกพืชชนิดเดียวกัน

๒. ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก

- ประชาชนขาดความสนใจ และขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย
- ขาดสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย
- เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการได้รับบริการและการช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
- น้ำอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอ
- ภาชนะกักเก็บน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๓. ด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรมนำความรู้และเกิดความผาสุก

- ขาดแคลนน้ำทำการเกษตรในฤดูแล้ง
- แหล่งน้ำทำการเกษตรตื้นเขิน
- ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อการสัญจรไม่สะดวก,มีฝุ่นละออง
- เกษตรกรไม่มีแหล่งพันธุ์ข้าวที่ดีในการเพิ่มผลผลิต
- เกษตรกรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร

๔. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีแหล่งกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

๕. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- องค์กรประชาชนไม่มีความเข้มแข็งและขาดการบริหารจัดการที่ดี
- ประชาชนขาดความสนใจในการรักษาสิทธิของตนเอง

๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ
-ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

◈ จุดแข็ง

๑. มีการบริหารจัดการน้ำที่ดี ทั่วถึง ทำให้ภาคการเกษตร สร้างผลผลิตได้ตลอดปี
๒. ระบบการคมนาคมขนส่งมีความสะดวก รวดเร็ว
๓. มีสถานให้บริการด้านสาธารณสุข ประชาชนเข้าถึงระบบบริการอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
๔. มีการเฝ้าระวัง ป้องกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินของราษฎร
๕. มีแหล่งเรียนรู้เพื่อให้การศึกษาแก่คนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ
๖. มีกลุ่มบุคลากร องค์กร และภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง

◈ จุดอ่อน

๑. ขาดเครื่องมือ – อุปกรณ์ ทางเทคโนโลยีและรถกู้ชีพกู้ภัย ในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน เมื่อเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ ทำให้มีการส่งต่อผู้ป่วยไม่ทันท่วงที
๒. ประชาชนขาดทักษะไม่มีความรู้ ในการทำการเกษตร ด้านบริหารจัดการ การตลาด และการแปรรูปสินค้า
๓. เกษตรกรใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมากเกินไป ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน
๔. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

◈ โอกาส

๑. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และต่อเนื่อง
๒. เป็นย่านธุรกิจที่มีสถาบันทางการเงิน เช่น ธกส. ตู้เอทีเอ็มธนาคารต่างๆ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่
๓. มีวิทยุชุมชนในพื้นที่ และระบบเครือข่ายทางเทคโนโลยีที่ครอบคลุมทั้งตำบล
๔. มีแหล่งศูนย์รวมจิตใจให้กับประชาชนเข้ามาสักการะ บูชา
๕. หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือ
๖. ตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์ต้องการผลผลิตปลอดสารพิษมาก

◈ ข้อจำกัด/อุปสรรค

๑. การกระจายอำนาจไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้
๒. มีภาวะคุกคามด้านยาเสพติดจากพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งทำให้การป้องกันการแพร่ระบาดยาก
๓. นโยบายสาธารณะของรัฐบาลไม่มีความชัดเจน ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕

พ.ศ.๒๕๔๖) และเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ซึ่งกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๔๒) ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สรุปได้ ดังต่อไปนี้

◈ **ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

◈ **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.วังม้า	๓	๓๙,๒๒๔,๙๑๖	๑๕	๒	๑๔	
๒	อบต.สร้อยละคร	๓	๒๓,๙๐๗,๘๐๐	๑๐	-	๖	
๓	อบต.หนองยาว	๓	๒๘,๔๖๔,๑๙๔	๑๐	๑	๕	

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานพัฒนาเด็กเล็ก ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพและผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานพัฒนาเด็กเล็ก ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพและผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมอง และปัญญา - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่สมแก่วัย **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมอง และปัญญา - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่สมแก่วัย **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัดอบต.</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปง/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๙	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๕	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๔	คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-		-	ว่าง
๒๕	คนงานทั่วไป	-	-	+๑	๑		+๑-		กำหนดเพิ่ม
	<u>กองช่าง</u>							-	
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	-	-	+๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๐	คนงานทั่วไป	-	-	+๑	๑	-	+๑-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
๓๑	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๓๔	๓๔	๓๗	๓๗	-	+๓-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับต้น	๑	๑	๕๔๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๕๕๘,๑๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	(๓๑,๒๙๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับต้น	๑	๐	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	ว่าง
	<u>สำนักงานปลัด อปท. (๐๑)</u>																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ระดับต้น	๑	๐	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	ว่าง)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๐	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	ว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๖	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๐	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑				๑๑,๑๖๐	๑๐,๗๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๒๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๕๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๒,๗๓๐)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																	
๙	นักการ		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑				๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๘๔๐	๑๘๘,๖๘๐	(๑๔,๐๓๐)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	(๑๑,๐๒๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑				๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	(๑๑,๐๒๐)
๑๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	(๙,๗๔๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑				๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๓,๒๘๐	๑๒๒,๕๒๐	(๙,๗๘๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑				๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)
๑๕	ภารโรง (ทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒				๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	<u>กองคลัง(๐๒)</u>																	
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ระดับต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๗๒,๔๘๐	๓๗๒,๙๖๐	ว่าง
๑๘	นักวิชาการคลัง	ปง./ชง.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑				๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๖๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๙๖๐)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐							๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๕,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๒๘,๑๖๐							๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	(๑๐,๖๘๐)
๒๔	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๕	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑	๐	๐		+๑	๑	๐	+๑	๐	๐	๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								-	-	-							
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								-	-	-							
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๐	๐		+๑	๑				๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	-	๑๘๗,๗๖๐	๑๘๗,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	คนงานทั่วไป		๑	๐	๐	-	+๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)</u>																	เงินอุดหนุน
๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-							
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)		๑	๑	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๙,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	เงินอุดหนุนสมทบ
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)		๑	๑	๒๔,๐๐๐	๑	๑		-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๙,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	เงินอุดหนุนสมทบ
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)		๑	๑	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๙,๔๔๐	๒๔,๘๔๐	๓๐,๓๖๐	เงินอุดหนุนสมทบ
(๔)	**รวม**		๓๗	๒๕	๗,๑๑๗,๐๒๐	๓๓	๓๗	๓๗	-	-	-	๒๔๐,๗๗๐	๒๕๕,๓๔๐	๒๖๐,๓๔๐	๖,๘๔๔,๔๔	๗,๕๘๗,๔๖๐	๗,๘๒๑,๐๔๐	
															๑,๓๖๘,๘๘๘	๑,๕๑๗,๔๙๒	๑,๕๖๔,๒๐๘	
(๕)	**ประมาณการประโยนช์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														๘,๒๑๓,๓๒๘	๙,๑๐๔,๗๕๒	๙,๓๘๕,๒๔๘	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														๑๙.๙๒	๒๒.๐๘	๒๒.๗๖	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**																	

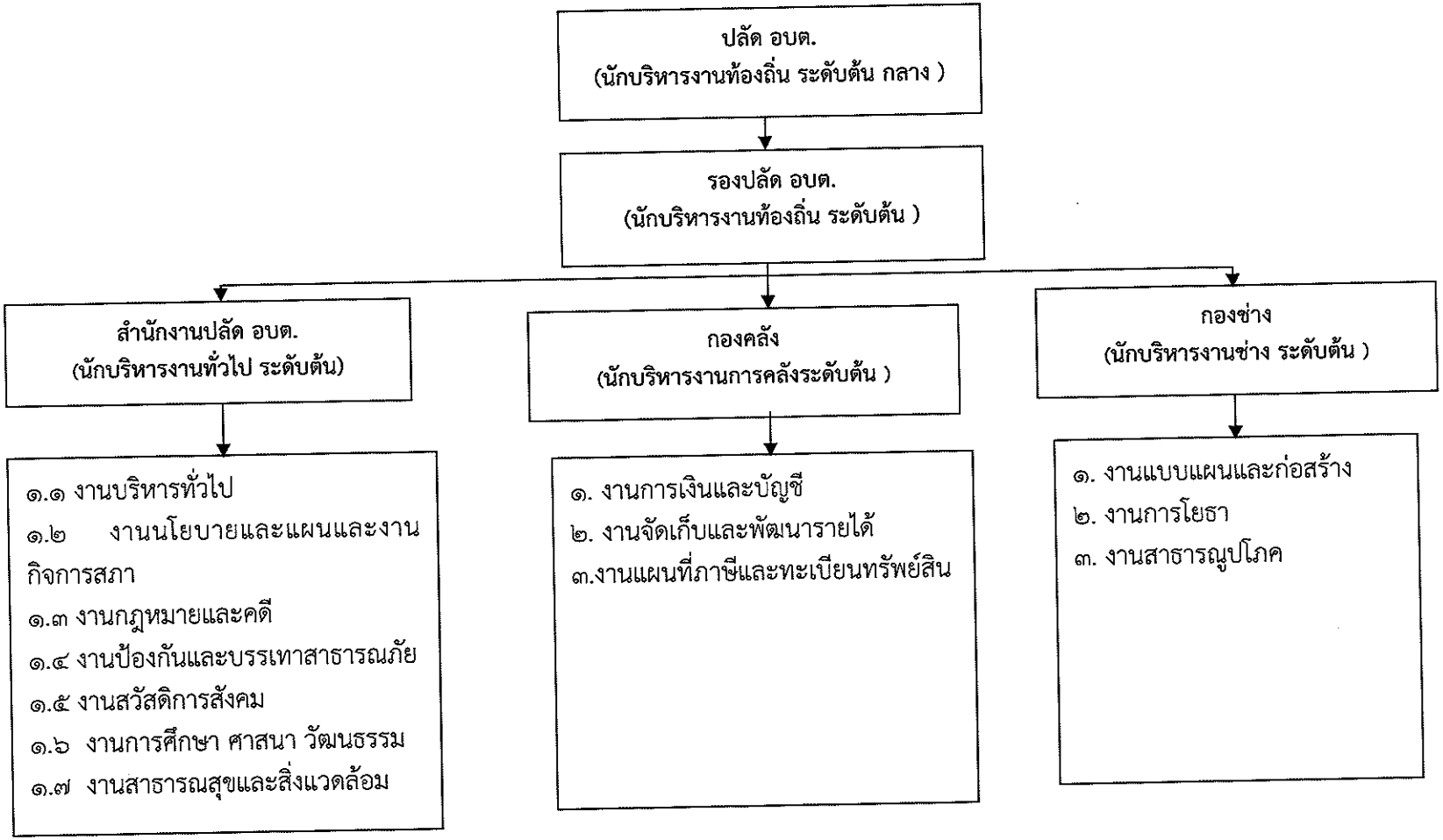
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๔๑,๑๘๖,๑๖๒ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๓๙,๒๒๔,๙๑๖ บาท)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๓,๒๔๕,๔๗๐ บาท

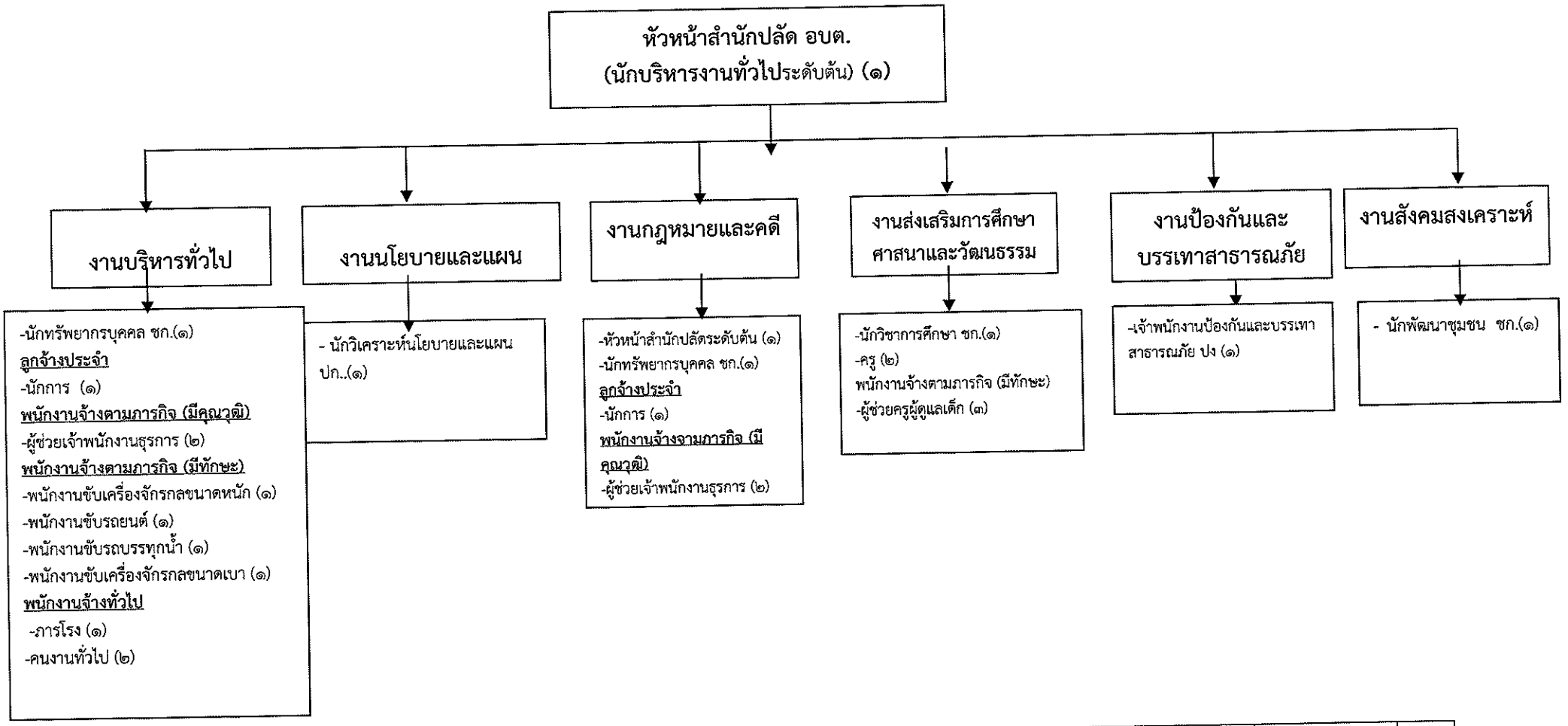
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๔๕,๔๐๗,๗๔๓

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

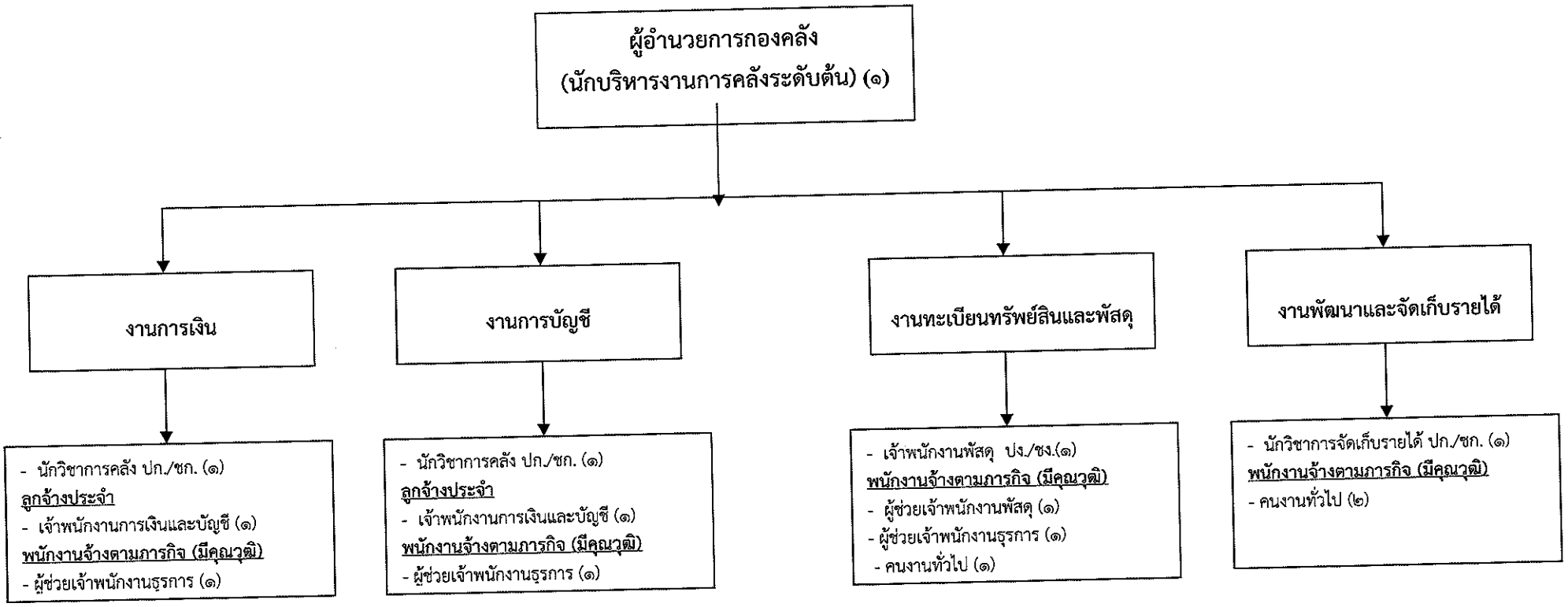


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



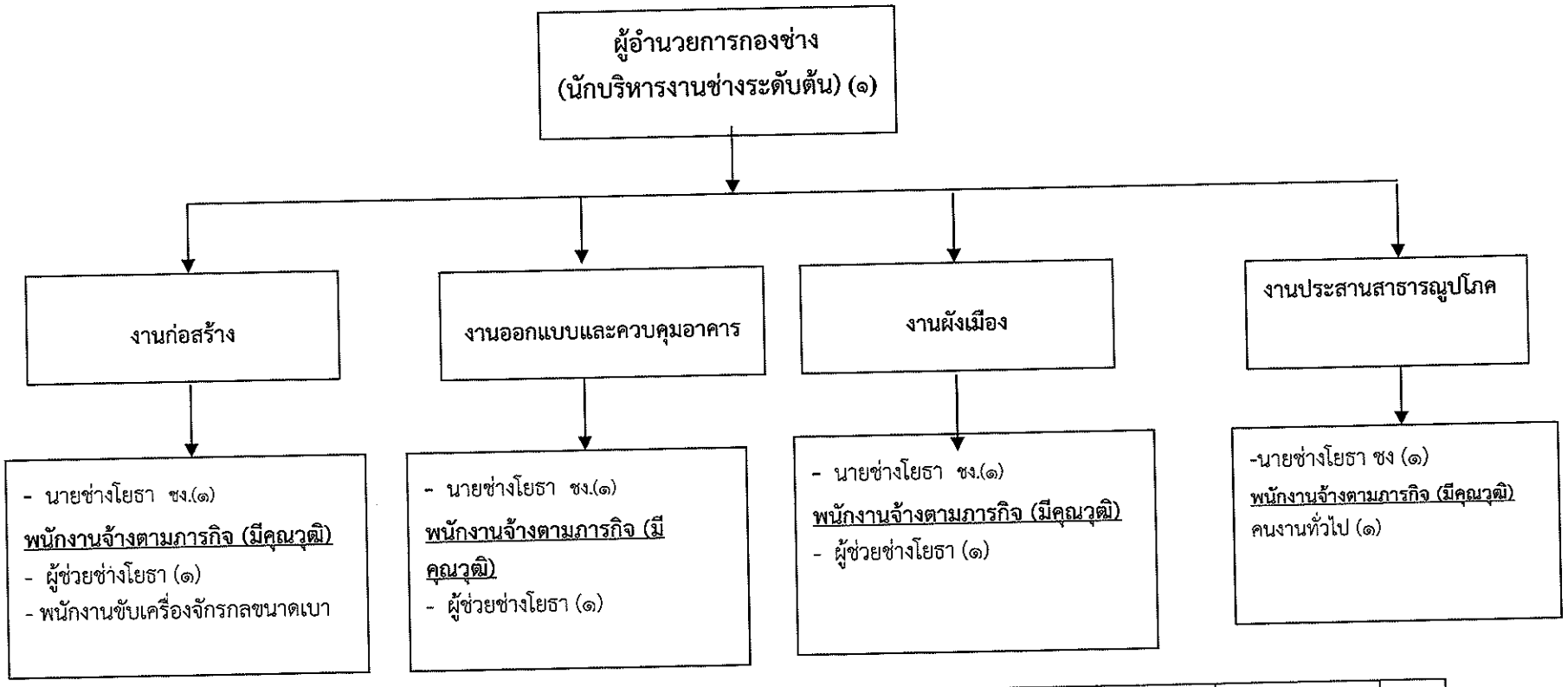
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๑	๒	๘	๓	๒๒

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๒	๒	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๑-	๖

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายฉัตรชัย รักทรัพย์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๗๕,๔๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๔๓,๔๘๐
๒	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	-	-	-	ว่าง
	สำนักงานปลัด อบต.											
๓	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	-	-	-	ว่าง
๔	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๓-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.		-	-	ว่าง
๕	นางสาวสมหมาย เจนกสิสาตร์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๖	นายไกรวุฒิ ยืนยงค์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.		-	-	ว่าง
๘	นายสุนันท์ จันทรศร	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๙	นางณัฐฐินันท์ เขม้นกสิกรรม	ปวส. (บัญชี)	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๐	นางสาวมัณฑนา อภิสิตานนท์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๑	นางสาวจีรณา ปานคง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๒	นายยอด เชื้อกสิกรรม	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๑๒,๘๘๐	-	-	๒๑๒,๘๘๐
๑๓	นายประเสริฐ เผ่าประเสริฐ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นายเชื้อน รำงับ	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๑๕	นายชูเกียรติ สายชู	ป.๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวภัสราพร สุระแสง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุเมธ ประสาทกสิกิจ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<u>กองคลัง</u>												
๑๘	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๑๙	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๒๐	นางสาวปภัสสร จันทขาว	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐-	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๑	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๒๒	นายมานพ ศิริพุฒ	ปวส. (บัญชี)	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๒๓	นางสาวชนิษฐา ศกุนรักษ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๘,๑๖๐	-	-	๑๒๘,๑๖๐
๒๔	นางสาววิกานดา ชาบุตร	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๕	ว่าง			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		-			ว่าง
๒๖	ว่าง			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<u>กองช่าง</u>												
๒๗	ว่าง	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๒๘	นายกรเอก เอกอิฐสินี	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๒๙	นายปรีชา แสนรำบุญ	ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมศิลป์)	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๐	นายชัยณรงค์ พรรณะ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๑	ว่าง			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑๕,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๓๒	ว่าง			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๙,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>												
๓๓	นางสาววันเพ็ญ ศรีถาพร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๐-๒-๐๒๘๔	ครู	-	๖๐-๒-๐๒๘๔	ครู	ค.ศ.๑-	-	-	-	๑๗,๔๙๐
๓๔	นางสาวจิราพร ธรรมศร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๐-๒-๐๒๘๕	ครู	-	๖๐-๒-๐๒๘๕	ครู	ค.ศ.๑-	-	-	-	๑๗,๔๙๐
๓๕	นางสาวจารุณี แก้วโภคา	ปริญญาตรี (ประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๑,๔๐๐
๓๖	นางสาวนรีรัตน์ กล้าถิ่นภู	ปริญญาตรี (การศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๑,๔๐๐
๓๗	นางสาวพิกุล บุญโท	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๐,๕๙๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติงาน ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒
วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า
****

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประนอม สาระไกร	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายฉัตรชัย รักทรัพย์	คณะทำงาน		
๓	นางสาวปภัสสร จันทชาว	คณะทำงาน		
๔	นายไกรวุฒิ ยืนยงค์	คณะทำงาน		
๕	นายกรเอก เอกอิฐสินี	คณะทำงาน		
๖	นางสาวสมหมาย เจนกสิสาตร์	เลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายประนอม สาระไกร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรกำลัง

นายก อบต. -ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ที่ ๑๐๓ /๒๕๖๒ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรกำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) และขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา โดยการพิจารณาต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ให้นักวิเคราะห์ชี้แจง

นักวิเคราะห์ฯ งบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๒ และมีกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้าปัจจุบันมีดังนี้

สำนักงานปลัด

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๑.นายฉัตรชัย รักทรัพย์ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.นายไกรวุฒิ ยืนยงค์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

๓.นางสาวสมหมาย เจนกสิสาตร์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๔.นายสุนันท์ จันทศร ตำแหน่ง จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

<u>พนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง</u>

๑.รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)

๒.หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

๓.นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๔.นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

๑.นางณัฐฐินันท์ เขม้นกสิกรรม ตำแหน่ง นักการ

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

๑.นางสาวมัณฑนา อภิสิตานนท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๒.นางสาวจีรณา ปานคง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓.นายยอด เชื้อกสิกรรม ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก

๔.นายเชื้อน รำงับ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๕.นายประเสริฐ เผ่าประเสริฐ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

๑.นายสุเมธ ประสาทกสิกิจ ตำแหน่งคนงานทั่วไป

๒.นางสาวภัสราพร สุรแสง ตำแหน่งคนงานทั่วไป

๓.นายชูเกียรติ สายชู ตำแหน่งภารโรง

<u>กองคลัง</u>

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๑.นางสาวปภัสสร จันทขาว ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ

<u>พนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง</u>

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการระดับต้น)

๒.นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

๑.นายมานพ ศิริพุฒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

๑.นางสาวขนิษฐา ศกุนรักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๒.นางสาววิกานดา ซาบุตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป ที่ว่าง

คนทั่วไป

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑.นายกรเอก เอกอิฐสินี ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

๒.นายปรีชา แสนรำบุญ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

พนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง

๑ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการระดับต้น)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.นายชัยณรงค์ พรรณะ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

นายก อบต ตามมาตรา ๓๕ ยังไม่ถึงร้อยละ ๔๐ ซึ่งตอนนี้ หัวหน้าส่วนได้แจ้งให้ทราบว่าต้องการขออนุมัติอัตรากำลังพนักงานจ้างเพิ่ม ขอให้แต่ละส่วนชี้แจง

นักพัฒนาชุมชน -ไม่ต้องการเพิ่ม

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ -ขออนุมัติเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อช่วยงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในกองคลังไม่เพียงพอ

นายช่างโยธา -เนื่องจาก อบต.วังม้าได้จัดซื้อรถเทรลเลอร์และไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำรถ จึงขออนุมัติเปิดกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างโยธา -ขออนุมัติเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อช่วยงานด้านไฟฟ้าสำนักงานและไฟฟ้าสาธารณะในเขตพื้นที่ อบต.วังม้า เนื่องจาก อบต.วังม้าไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านไฟฟ้าโดยตรง

นายก อบต. -ตามที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและงบประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นนจึงขออนุมัติจากคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อขออนุมัติตำแหน่งเพิ่ม ๓ อัตรา คือ

๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

๒.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

๓.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

มติที่ประชุม มีมติเห็นด้วยกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น

(ลงชื่อ.).....ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสมหมาย เจนกสิสาตร์)

เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ.).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายประนอม สาระไกร)

ประธานคณะกรรมการ

สำนักงานปลัด

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า
ที่ ๑๕๔/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตร ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑและเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๒) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ตามรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑.นายประนอม สาระไกร	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.นายฉัตรชัย รักทรัพย์	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. นางสาวปภัสสร จันทขาว	ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้	คณะกรรมการ
๔.นายไกรวุฒิ ยืนยงค์	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	คณะกรรมการ
๕.นายกรเอก เอกอิฐสินี	ตำแหน่ง นายช่างโยธา	คณะกรรมการ
๖.นางสาวสมหมาย เจนกสิสาตร์	ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะกรรมการ

<u>ให้คณะกรรมการ</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

๒.ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่อยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนชักำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ในการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มเติมขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุรภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ได้สนองร่างแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ .๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้าเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ฉบับบปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ตั้งแต่วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นายประนอม สาระโกร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

สำนักงานปลัด

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า
ที่ ๑๕๔/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตร ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๒) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ตามรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑.นายประนอม สาระไกร	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.นายฉัตรชัย รักทรัพย์	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. นางสาวปภัสสร จันทขาว	ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้	คณะกรรมการ
๔.นายไกรวุฒิ ยืนยงค์	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	คณะกรรมการ
๕.นายกรเอก เอกอิฐสินี	ตำแหน่ง นายช่างโยธา	คณะกรรมการ
๖.นางสาวสมหมาย เจนกสิสาตร์	ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะกรรมการ

<u>ให้คณะกรรมการ</u> มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

๒.ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่อยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนชักำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ในการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มเติมขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุรภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายประนอม สาระไกร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม้า

ที่ นว ๐๐๒๓.๒/ว ๑๗๙๙

ศาลากลางจังหวัดนครสวรรค์
ถนนสวรรค์วิถี นว ๖๐๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รอบเดือนเมษายน)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (ตามเอกสารแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบฯ จำนวน ๑ ชุด (ดาวน์โหลดได้ทาง www.nw-local.go.th)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓๘ แห่ง ปรากฏรายละเอียดตามบัญชีฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพิจารณาให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดำเนินการประกาศปรับปรุงการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์ มีมติและไม่ก่อนวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบมติ ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์ แล้วจัดส่งประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ ก.อบต.จังหวัดนครสวรรค์ ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลและบันทึกด้วยแผ่นซีดี จำนวน ๑ แผ่น ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นหลักฐานด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเทพ วงษ์พานิช)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์

(นางฐิตินันท์ นิลสนธิ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายฉัตรชัย รักทรัพย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายประนอม สาระไกร)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๖๘๐-๓๖๐๗,๙ โทรสาร. ๐-๕๖๘๐-๓๖๐๗,๙ ต่อ ๖,๗

(เอกสารแนบท้าย)

ส่งยัง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำหอม, มาบแก, วังม้า, หนองนมวัว, ชุมตาบง, วังซ่าน, เขาชนกัน, แม่เปิน, ไผ่สิงห์, ทับกฤช, พิกุล, เกยไชย, ธารทหาร, ห้วยหอม, ลาดทิพรส, สร้อยทอง, พรหมนิมิต, หนองหม้อ, พุนกยูง, โคกเดื่อ, สำโรงชัย, ทำนบ, สายลำโพง, เนินมะกอก, เขาทอง, นิคมเขาบ่อแก้ว, สระทะเล, เขาดิน, มหาโพธิ, หูกวาง, หนองกรด (อ.บรรพตพิสัย), เนินศาลา, บึงเสนาท, เกรียงไกร, พระนอน, นครสวรรค์ออก, กลางแดด และวัดไทรย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสมิตา โตมาลัยศาสตร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รอบเดือนเมษายน) จำนวน ๓๘ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอ	ส่วนราชการ	โครงสร้างองค์กร			ค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง		ค่าใช้จ่ายตามปี งปม.		โครงสร้างส่วนราชการ (งาน)	จำนวน จนท. ที่รับผิดชอบ	วิเคราะห์ตำแหน่งตามแบบ ๔	เหตุผลความจำเป็น	หมายเหตุ	(และอนุกรรมการฯ)
						ข้าราชการ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง						
๑	ห้วยน้ำหอม (+๒/-๑)	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	ขรก.	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด	๑๗	๖	๘	๒๒.๙๔	๒๓.๓๖	๒๐.๐๓	๒๑.๔๘	สำนักปลัด มี จนท. ๓๗ คน	ไม่มี	๑.๕๘	มีปริมาณงานมาก / ไม่มี จนท.		เห็นชอบ
		เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ขรก.	ยุบเลิก	สำนักปลัด									-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง	ปรับปรุงตำแหน่ง จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.) เป็น นวก.สาธารณสุข (ปก./ชก.)	เห็นชอบ
													ไม่มี	ไม่มี	๑.๘๒	เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ		ไม่เห็นชอบ
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขรก.	กำหนดเพิ่ม	ตรวจสอบภายใน									ไม่มี	๑.๑๘	มีปริมาณงานมาก/ไม่มี จนท.		เห็นชอบ
๒	มาบแก (+๒)	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ขรก.	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด	๑๓	๗	๔	๒๔.๔๗	๒๘.๕๗	๒๙.๘๗	๓๐.๖๙	สำนักปลัด มี จนท. ๙ คน	ไม่มี	๑.๑๓	มีปริมาณงานมาก/ไม่มี จนท.		เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง								กองช่าง มี จนท. ๖ คน	ไม่มี	๑.๑๑	ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน / สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		เห็นชอบ
๓	วังม้า (+๓)	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ฯ)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	๑๗	๑๐	๕	๒๐.๖๒	๒๒.๐๘	๑๙.๖๒	๒๐.๗๒	กองคลัง มี จนท. ๔ คน	ไม่มี	๑.๐๕			เห็นชอบ
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พ.ภารกิจ	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง								กองช่าง มี จนท. ๓ คน	ไม่มี	๑.๔๙			ไม่เห็นชอบ
		คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง									ไม่มี	๒.๓๙	มีปริมาณงานมาก / จนท.ไม่เพียงพอ		ไม่เห็นชอบ
๔	หนองนมวัว (+๓)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พ.ภารกิจ	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด	๑๘	๔	-	๑๘.๑๖	๑๙.๒๕	๒๐.๗๑	๒๑.๙๙	สำนักปลัด มี จนท. ๑๐ คน	มี นักพัฒนาชุมชน ชก. ๑ คน	๒.๓๙	มีปริมาณงานมาก / ไม่มี จนท.		ไม่เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พ.ภารกิจ	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง								กองคลัง มี จนท. ๒ คน	ไม่มี	๒.๙๗	มีปริมาณงานมาก / ไม่มี จนท.		ไม่เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พ.ภารกิจ	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง								กองช่าง มี จนท. ๔ คน	ไม่มี	๑.๔๓	มีปริมาณงานมาก / ไม่มี จนท.		ไม่เห็นชอบ
๕	ชุมตาบง (+๔)	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ขรก.	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	๑๑	๘	๒๔	๑๙.๒๘	๒๐.๔๓	๑๘.๑๖	๑๙.๑๙	กองคลัง มี จนท. ๗ คน	มี ผช.จพง.พัสดุ ๑ คน	๕.๙๘	มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น		ไม่เห็นชอบ
		คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง									มี ผช.จพง.การเงินฯ ๑ คน	๑.๕๗	มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น		เห็นชอบ
		คนงานทั่วไป (งานพัฒนาและจัดเก็บฯ)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง									มี จพง.จัดเก็บฯ (ชง.) ๑ คน และ จพง.จัดเก็บฯ (ลูกจ้างประจำ) ๓ คน	๑.๒๘	มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น		ไม่เห็นชอบ
		คนงานทั่วไป (งานทะเบียนทรัพย์สินฯ)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง									ไม่มี	๑.๙๕	มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น		เห็นชอบ
๖	วังข่าน (+๒)	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	ขรก.	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด	๒๔	๑๘	๒	๑๕.๙๗	๑๗.๒๕	๑๘.๙๐	๒๐.๐๔	สำนักปลัด มี จนท. ๑๑ คน	ไม่มี	๑.๕๖	มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น		ไม่เห็นชอบ
		วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ขรก.	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง								กองช่าง มี จนท. ๖ คน	ไม่มี	๑.๕๔	มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ / ไม่มี จนท.		เห็นชอบ
๗	เขาชนกัน (+๕)	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด	๒๖	๑๔	๑๖	๑๕.๘๑	๑๖.๓๑	๑๖.๓๗	๑๗.๐๑	สำนักปลัด มี จนท. ๓๔ คน	ไม่มี	๑.๔๖	อำนายความสะดวกผู้ติดต่อราชการ		ไม่เห็นชอบ
		คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานการศึกษา)	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด									ไม่มี	๓.๐๓	มีปริมาณงานมาก / ไม่มี จนท.		ไม่เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด									มี ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) ๒ คน มี ผู้ดูแลเด็ก (พ.ทั่วไป) ๑ คน	๒.๔๗	ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน		
		พนักงานขับรถยนต์	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	๑	๔	-					กองคลัง มี จนท. ๕ คน	ไม่มี	๑.๑๘	ดูแล/ขับรถยนต์ กร ๔๔๒๘ นว		ไม่เห็นชอบ
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พ.ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	๑	๔	๓					กองช่าง มี จนท. ๘ คน	ไม่มี	๑.๐๖	ดูแล/ขับรถยนต์ ๙๒-๕๔๒๘ นว		ไม่เห็นชอบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสมหมาย เจนกลิ่นดี)
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน

สำเนาถูกต้อง